

Humboldt-Universität zu Berlin

Institut für Rehabilitationswissenschaften

Projektstudium

Leiterin: Mirjam Gücker

Abschlusspräsentation

Portfolio

Antirassismus im pädagogischen Handeln Selbstreflexion als fortwährender Prozess für eine inklusive Gesellschaft

WiSe 2021/2022 & SoSe 2022

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1 Seminarflyer	3
2 Themen im WiSe 2021/2022	5
3 Institutionelle Fallarbeiten	6
3.1 Institution Kindergarten	6
3.2 Institution Grundschule.....	13
3.3 Institution Mittelstufe	21
3.4 Institution Oberstufe	28
3.5 Institution Hochschule	32
3.6 Institutionen der stationären, medizinischen Versorgung und des Jugendstrafvollzugs	43

1 Seminarflyer



Antirassismus im pädagogischen Handeln Selbstreflektion als fortwährender Prozess für eine inklusive Gesellschaft

WiSe 2021/2022 & SoSe 2021

Das Projektstudium setzt sich mit den Themen Antidiskriminierung und Diversität in pädagogischen Kontexten auseinander und wird im Sinne der Intersektionalität die Verflechtung von sozialen Ungleichheiten thematisieren. Die Dimensionen der Diskriminierung Rassismus und Behinderung stehen dabei im Vordergrund.

Für eine umfassende Betrachtung der Macht- und Herrschaftsverhältnisse, welche die unterschiedlichen Interdependenzen Behinderung und race mitbringen, muss ihr Zusammenwirken auf allen sozialen ‚Ebenen‘ in den Fokus genommen werden, die für das pädagogische Handeln im spezifischen und für das professionelle Handeln im allgemeinen relevant sind (vgl. Riegel, 2016, S. 63). Mit dem Hintergrund, dass sich Ausschlusspraxen und Diskriminierung im institutionellen und strukturellen Bereich negativ auf die Bildungsverläufe und beruflichen Perspektiven auswirken können (vgl. Hill, 2020, S. 2), sollen die Studierenden aus unterschiedlichen sozialen und pädagogischen Studiengängen in dem Studium rassismus- und ableismusrelevante Effekte erkennen, reflektieren und Konsequenzen für die eigene professionelle Haltung ziehen. Der Transfer von der Theorie zur Praxis wird in beiden Semestern vollzogen.

Das Projektstudium hat zum Ziel, die Selbstreflexion in den Vordergrund zu stellen und kombiniert mit pädagogischen Interventionen auf eine inklusive Gesellschaft hinzuwirken. Die Diversität von Menschen als solche anzuerkennen, bildet die Grundlage jeder Auseinandersetzung.

Hill, Miriam (2020): Migrationsfamilien und Rassismus. Zwischen Ausschlusspraxen und Neuorientierung. Wiesbaden: Springer VS.

Riegel, C. (2016): Bildung. Intersektionalität. Othering. Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen. Bielefeld: transcript Verlag.

Antirassismus im pädagogischen Handeln

Selbstreflektion als fortwährender Prozess
für eine inklusive Gesellschaft



Zeitpunkt: Voraussichtlich Donnerstags 10:00-12:00 als wöchentliche
Online-Veranstaltung mit einzelnen Präsenzterminen

Verantwortliche: Mirjam Gücker und Team
Kontakt: engelmiq@student.hu-berlin.de

Themen im WiSe 2021/2022

Diskriminierung, Rassismus, Be_hinderung und deren
Wirkungsweisen verstehen lernen

Perspektive der kritischen Weißseinsforschung und Disability
Studies

Reflexion des eigenen Eingebundenseins in rassistische und
ableistische Strukturen

Wissen über mögliche antirassistische und -ableistische
Konzepte und Methoden für die professionelle Praxis erweitern

Reflexion der eigenen pädagogischen Praxis
(z.B. in Fallbesprechungen)

Themen im SoSe 2022

Rassismus und Behinderung in pädagogischen
Handlungsfeldern erkennen und reflektieren

Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten zur Begegnung von
diskriminierenden Strukturen in pädagogischen Settings

2 Themen im WiSe 2021/2022

1. Begrifflichkeiten und Grundlagen zu Rassismus und Ableismus
2. Intersektionalität und Privilegien
3. Die Konstruktion des Fremden
4. Othering-Prozesse
5. Vortrag von Robel Afeworki Abay zum Thema „Intersektionale Analyse von Rassismus und Ableismus“ inklusive Vor- und Nachbereitung
6. Argumentationstraining
7. Sozialisation
8. Vortrag von Seyran Bostanci zum Thema „De-Thematisierung von Rassismus in KITAS“ inklusive Vor- und Nachbereitung
9. Fallberatungen
10. Disability Studies
11. Sichtbare und unsichtbare Behinderung

Ausarbeitung aus den Fallberatungen:

*Die Ausarbeitungen sind im Rahmen des WiSe 2021/22 durch die Seminarteilnehmer*innen entstanden.*

In Diskussionen (verhärtete Fronten, Totschlagargumente)

Versuche einen Perspektivwechsel beim Gegenüber auszulösen (Fokus auf Betroffene von Diskriminierung)

Dem "Problem" auf den Grund gehen: genaues Faktenwissen hilft

Aufbau auf dich selbst: Nicht jede Diskussion zu jeder Zeit einen zentralen Gehalt haben, das bedeutet nicht, dass andere Person nicht zuhören

Mut!

Empathie beim Gegenüber bestärken

3. Reagiere! Handle!

Im pädagogischen Kontext (Kinder erzählen von Rassismuserfahrungen)

Zuhören! Ernst nehmen! Raum für Gefühle geben!

Rassismus als solchen benennen

Empowerment Vorbilder schaffen

Verbündete und Community-Angebote finden und anbieten

rassismuskritische Materialien bereitstellen und mit allen bearbeiten

Bekräftigen, dass das Kind nichts falsch gemacht hat. Auch Erwachsene machen Fehler

Zuerst beim betroffenen Kind bleiben. Wertschätzung und Sicherheit vermitteln

Später mit der ganzen Gruppe Vielfalt thematisieren und antidiskriminieren d. arbeiten

Vielfalt als wertvolle Ressource wertschätzen

Das Kind fragen, was es braucht

vielfältige Materialien bereitstellen, damit alle Kinder repräsentiert werden

Im Arbeitskontext (diskriminierende Äußerungen und Handlungen von Kolleg*innen)

Feste Termine/etablierte Strukturen für Reflektionsgespräche nutzen

Kolleg*innen nicht persönlich kritisieren, sondern auf inhaltlicher Ebene neue Vorschläge machen

Professionell thematisieren: "Ich finde das unten unten" (keine Bewertung, sondern eine grundsätzliche, nicht-diskriminierende Haltung, schlechte Arbeit)

Benachteiligten direkt nachfragen: "Welches Wort fand du gerade beleidigend?" "Ich, das finde ich nicht schön... gibt Besser?"

Auch im Nachhinein Situationen thematisieren

Rollenkonflikt thematisieren

Raum öffnen für gemeinsame Reflektion

über Alternativen sprechen

Perspektive wechseln hin zu Betroffenen

In der Öffentlichkeit (in Öffis, auf der Straße, usw.)

ruhig bleiben

Nichts tun ist ein Privileg, deshalb Handeln!

Auf die eigene Sicherheit achten, nicht provozieren

evtl. Kontakt austauschen, um später noch als Zeug*in herangezogen werden zu können

So tun, als würde man die Person kennen, nach dem Weg fragen o.ä.

Unterstützung durch mehr Menschen (andere Passanten, Kolleg*in, Freund*innen, Schutz in der Gruppe)

Dabei Personen direkt ansprechen: "Sie in der blauen Jacke, bitte helfen Sie mir diese Frau zu schützen!"

möglichst viele Zeug*innen aktivieren

Polizei rufen und Anzeige erstatten

Versuchen ohne Vorwurf oder Verurteilung Alternativen anzubieten

Fragen stellen, statt anklagen zB bei Materialien: Warum wurde das ausgewählt?

evtl. Gespräche vor der Thematisierung führen, um sich die Unterstützung von anderen zu verschaffen

Nicht nur mit der Kolleg*in thematisieren, sondern auch mit der Klasse.

Möglichkeit zur kritischen Einordnung von Materialien

Vorsicht vor pauschalisieren den Begriffen und Bezeichnungen!

Ich-Botschaften: "Ich fühle mich unwohl, wenn dieser Begriff verwendet wird"

Präventiver Austausch mit Freund*innen: Wie würdet ihr reagieren?

selbstbewusst und laut auftreten (Solidarität von weiß gefärbten Menschen)

Volle Aufmerksamkeit für die betroffene Person! Later*in ausblenden

Wenn mal als Gruppe unterwegs ist, die Person zu sich rufen (Schutz der Gruppe)

In Kontakt mit der Betroffenen gehen, Unterstützung anbieten

offiziell gemeldet: Beschwerden bei Kolleg*in, Zeugenaussagen bei der Polizei, Verurteilung von Verantwortungsgeboten

Diskriminierung benennen: "Ich habe gesehen, dass Sie gerade diskriminiert und angegriffen wurden. Sprechen Sie Unterstützung!"

Bei racial profiling durch die Polizei: "Ich sehe, Sie kontrollieren hier die Person. Bitte kontrollieren Sie mich auch!"

Umgang mit dem N-Wort

Erklären, warum das Wort problematisch ist

Auch beim Zitieren von alten Texten nur als N-Wort!

Schüler*innen reagieren sehr empfindlich und Begriffe werden direkt übernommen

Sehr unterschiedliche Reaktionen bei Kolleg*innen

Dagegen: N-Wort reicht nicht aus

Schüler*innen können im besten Fall das Wort gar nicht hören, wenn es nicht aus dem Kontext herausgenommen wird, wie das Verbot von "N" auszusprechen?

Nicht für eine Sensibilisierung ist das nicht nötig, Gründe dafür erklären und konsequent beim Einsatz bleiben

Evtl. HipHop-Song als Quelle nutzen, um ins Gespräch zu kommen

Evtl. Gelegenheit nutzen, um auch andere Schimpfwörter kritisch einzuordnen

Veränderte Akzente machen, z.B. "Johde gegen Rassismus", um diskriminierende Strukturen gegen Diskriminierung zu etablieren

Antidiskriminierungsbeauftragte in Berlin

Wendertage o.ä. nutzen, um Themen politische und inhaltliche zu verorten

In Diskussionen (verhärtete Fronten, Totschlagargumente)

versuche einen
Perspektivwechsel
beim Gegenüber
auszulösen (Fokus
auf Betroffene von
Diskriminierung)

Dem "Problem"
auf den Grund
gehen: genaues
Faktenwissen
hilft

Achte auf dich selbst!
Nicht jede Diskussion
zu jeder Zeit muss
zuende geführt werden
- das bedeutet nicht,
der anderen Person
recht zu geben.

Mut!

Empathie
beim
Gegenüber
bestärken

Im pädagogischen Kontext (Kinder erzählen von Rassismuserfahrungen)

Zuhören!
Ernst nehmen!
Raum für
Gefühle
geben!

Rassismus
als solchen
benennen

Empowerment!
Vorbilder
schaffen!

Verbündete und
Community-
Angebote finden
und anbieten

rassismuskritische
Materialien
bereitstellen
und mit allen
bearbeiten

Bekräftigen, dass
das Kind nichts
falsch gemacht
hat. Auch
Erwachsene
machen Fehler

Zuerst beim
betroffenen Kind
bleiben.
Wertschätzung
und Sicherheit
vermitteln

Später mit der
ganzen Gruppe
Vielfalt
thematisieren und
antidiskriminieren
arbeiten

Vielfalt als
wertvolle
Ressource
wertschätzen

Das Kind
fragen, was
es braucht

vielfältige
Materialien
bereitstellen,
damit alle Kinder
repräsentiert
werden

agiere!
ndle!

Im Arbeitskontext (diskriminierende Äußerungen und Handlungen von Kolleg*innen)

Feste
Termine/etablierte
Strukturen für
Reflektionsgespräche
nutzen

Kolleg*innen nicht
persönlich
kritisieren, sondern
auf inhaltlicher
Ebene neue
Vorschläge machen

Professionalität
thematisieren: Kein "wir
sind hier unter uns" in der
Teamsitzung, sondern eine
grundsätzliche
antidiskriminierende
Haltung während der
Arbeit

Bei diskriminierenden
Begriffen direkt
nachfragen: "Welches
Wort hast du gerade
benutzt?" "..." - "Ach,
das kenne ich nur
unter..." (zB BIPOC)"

Auch im
Nachhinein
Situationen
thematisieren

Rollenkonflikt
thematisieren

Raum öffnen
für
gemeinsame
Reflektion

über
Alternativen
sprechen

Perspektivwechsel
hin zu
Betroffenen

Versuchen ohne
Vorwurf oder
Verurteilung
Alternativen
anzubieten

Fragen
stellen,
statt
anklagen

zB bei
Materialien:
Warum wurde
das
ausgewählt?

evtl. Gespräche vor
der Teamsitzung
führen, um sich der
Unterstützung von
anderen zu
versichern

Nicht nur mit
der Kolleg*in
thematisieren,
sondern auch
mit der Klasse.

Vorsicht vor
pauschalisieren
den Begriffen
und
Bezeichnungen!

Ich-Botschaften:
"Ich fühle mich
unwohl, wenn
dieser Begriff
verwendet wird"

Möglichkeit
zur kritischen
Einordnung
von
Materialien

In der Öffentlichkeit (in Öffis, auf der Straße, usw.)

ruhig bleiben

Nichts tun ist
ein Privileg,
deshalb
Handeln!

Auf die eigene
Sicherheit
achten, nicht
provozieren

evtl. Kontakt
austauschen, um
später noch als
Zeug*in hinzu
gezogen werden
zu können

So tun, als
würde man die
Person kennen,
nach dem Weg
fragen o.ä.

Unterstützung durch
mehr Menschen
(andere Passanten,
Fahrer*in,
Freund*innen); Schutz
in der Gruppe

Dabei Personen
direkt ansprechen:
"Sie in der blauen
Jacke, bitte helfen
Sie mir diese Frau zu
schützen!"

möglichst
viele
Zeug*innen
aktivieren

Polizei rufen
und Anzeige
erstatten

Präventiver
Austausch mit
Freund*innen:
Wie würdet ihr
reagieren?

selbstbewusst
und laut auftreten
(Solidarität von
weiß gelesenen
Menschen!)

Volle
Aufmerksamkeit
für die betroffene
Person! Täter*in
ausblenden

Wenn mal als
Gruppe
unterwegs ist, die
Person zu sich
rufen (Schutz der
Gruppe)

In Kontakt mit
der Betroffenen
gehen,
Unterstützung
anbieten

zB gemeinsame
Beschwerde bei
Fahrer*in,
Zeugenaussage bei der
Polizei, Vermittlung von
Unterstützungsangebot
en

Diskriminierung
benennen: "Ich habe
gesehen, dass Sie
gerade diskriminiert
und angegriffen
wurden. Brauchen
Sie Unterstützung?"

Bei racial profiling
durch die Polizei:
"Ich sehe, Sie
kontrollieren hier
die Personalien.
Bitte kontrollieren
Sie mich auch!"

Umgang mit dem N-Wort

Erklären,
warum das
Wort
problematisch
ist

Auch beim
Zitieren von
alten Texten
nur als N-
Wort!

Schüler*innen
reagierten sehr
empathisch und
Begriff wurde
direkt
übernommen

Sehr
unterschiedliche
Reaktionen bei
Kolleg*innen

Dagegen: N-
Wort reicht
nicht aus

*Argumente dafür:
wissenschaftliche Beiträge
weitergeben, um den
Standpunkt klar zu machen;
Hinweise auf pädagogische
Haltung und Vorbildfunktion; im
Gespräch nachfragen, warum es
so wichtig ist, obwohl es
diskriminierend ist? Irritationen
schaffen für Kolleg*innen*

Schüler*innen kennen
im besten Fall das Wort
gar nicht – sollte
deshalb das Wort
einmal ausgesprochen
werden, um das Verbot
klar zu machen?

Nein! Für eine
Sensibilisierung ist
das nicht nötig.
Gründe dafür
erklären und
konsequent beim
Ersatz bleiben.

Evtl. HipHop-
Song als Quelle
nutzen, um ins
Gespräch zu
kommen

Evtl. Gelegenheit
nutzen, um auch
andere
Schimpfwörter
kritisch
einzuordnen

Vorhandene Aktionen
nutzen, z.B. „Schule
gegen Rassismus“, um
dauerhafte Strukturen
gegen Diskriminierung
zu etablieren

Antidiskrim- inierungs- Beauftragte in Berlin

Wandertage o.ä.
nutzen, um
Themen
politischer und
inhaltlicher zu
verorten

3 Institutionelle Fallarbeiten

*Die Ausarbeitungen sind im Rahmen des SoSe 2022 durch die Seminarteilnehmer*innen entstanden.*

3.1 Institution Kindergarten

Jessica Nitsche, Fanny Radloff, Kevin Werth

Gliederung:

1. Einleitung
2. Fallbeispiel
3. Kurzfristige Intervention
4. Langfristige Intervention
5. Auswirkungen von Diskriminierung auf Kleinkinder
6. bestehende implementierbare Konzepte
 - Vorteile und Problematiken, die aufkommen können (z.B. Widerstand im Kollegium/bei den Eltern, erstmal muss Sensibilisierung geschaffen werden → im Vorfeld Workshop zum Thema Diskriminierung notwendig)
7. Literatur
 - a. Bücher
 - b. Vereine
 - c. Internetseiten
8. Ergebnispräsentation des Seminarwochenendes

1. Einleitung

Im Zuge der wachsenden Inklusionsdebatte, vor allem im pädagogischen institutionellen Sektor, nimmt der Schwerpunkt Diskriminierung immer mehr an Bedeutung zu. Dieser Prozess beginnt meist weit vor dem Besuch schulischer Einrichtungen. Schon im Kindergarten machen die Kinder auf verschiedenen Ebenen diskriminierende Erfahrungen. „Diskriminierung bezeichnet eine Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen nach Maßgabe bestimmter Wertvorstellungen oder aufgrund unreflektierter, z. T. auch unbewusster Einstellungen, Vorurteile oder emotionaler Assoziationen.“ (vgl. <https://de.m.wikipedia.org/wiki/Diskriminierung>)

Somit initiiert diese Definition vielerlei verschiedene Dimensionen, die unter den Schwerpunkt der Diskriminierung fallen können. Die gängigsten Beispiele hierfür sind Rassismus,

Ableismus sowie Sexismus. Wie bereits behandelt, sind vor allem Kinder davon betroffen. Um diesem Prozess präventiv entgegenzuwirken, werden in diesem Beitrag diverse konfliktlösende Konzepte der Bewältigung sowie der Aufklärung vorgestellt, die anhand eines Fallbeispiels genauer eruiert werden.

2. Fallbeispiel

Kind 1 wird seit einer Weile von Kind 2 bewusst aus dem Spielgeschehen im Kindergarten ausgegrenzt. Die anderen Kinder der Spielgruppe fügen sich dem Geschehen und Spielen nur noch unter Anleitung von Kind 2. Sie trauen sich nicht, sich gegen Kind 2 durchzusetzen und anders zu entscheiden. Kind 1 leidet sehr darunter und wird zunehmend ruhiger und in sich gekehrter.

3. Kurzfristige Interventionsmöglichkeiten

Um die im Fallbeispiel genannte Problemsituation kurzfristig unter Kontrolle bringen zu können, ist es sinnvoll, die Situation aufzulösen. Eine Möglichkeit ist es, die Spielgruppen zu durchmischen. So wird eine ungesunde Gruppendynamik beendet. Dabei wird eine neue, positive Umgebung geschaffen, in der das Kind, welches ausgegrenzt wurde, und diejenigen, die das Kind ausgrenzen, voneinander getrennt werden und in verschiedenen Gruppen spielen. Ebenfalls möglich ist ein Spiel, bei dem die gesamte Kindergartengruppe aktiv beteiligt ist. Dieses wird dann von Erzieher*innen geleitet, sodass man sicherstellen kann, dass es nicht zum erneuten Ausschluss kommt. Bei Diskriminierungsversuchen der Kinder ist es wichtig, sofort einzugreifen. Dementsprechend gehört es zu den Aufgaben der Erzieher*innen und Pädagog*innen, mit den beteiligten Parteien das individuelle Gespräch zu suchen. Besonders dem diskriminierenden Kind ist zu verdeutlichen, dass es sich um ein inakzeptables Verhalten handelt. Deshalb sollte man herausfinden, was der Ursprung des Verhaltens ist, damit die Problematik tiefgreifend reflektiert und verändert werden kann.

4. Langfristige Interventionsmöglichkeiten

Es gibt viele langfristige Möglichkeiten, die im Fallbeispiel erläuterte Problematik zu beenden und zukünftig zu verhindern. "Lubo aus dem All" ist eine solche Interventionsmaßnahme. Dabei erarbeiten Kinder zusammen mit den Erzieher*innen Verhaltensweisen im sozialen und emotionalen Umgang. Es geht dabei nicht darum, von Erwachsenen belehrt zu werden oder

gesagt zu bekommen, was richtig und was falsch ist. Die Kinder erlernen spielerisch den positiven Umgang untereinander, indem sie versuchen, diese Umgangsweisen dem Alien Lubo beizubringen. Dieses Programm dauert ungefähr drei bis vier Monate. Ebenso ist es von großer Bedeutung, die Kinder regelmäßig zu sensibilisieren. Dadurch erfahren sie, wie sie selbst mit Diskriminierung umgehen können und wie sie selbstreflektiert auf ihre Taten und Handlungen schauen können. Für so eine Sensibilisierung gibt es spezielle Workshops und praktische Übungen, die zusätzlich der Stärkung des Zusammenhalts der Gruppe dienen. Dabei wird die Bindung der Kinder und die Verbundenheit untereinander gefördert. Natürlich muss auch das Bewusstsein der Erzieher*innen für das Thema der Diskriminierung regelmäßig aufgefrischt werden. Nur so können die Pädagog*innen konsequent und gezielt eingreifen. Durch verschiedene Gruppenaktivitäten können spielerisch demokratische Prozesse erlernt sowie verinnerlicht werden.

5. Auswirkungen von Diskriminierung auf Kleinkinder

Ausgrenzung und Diskriminierung beeinflussen die Bildungsprozesse von Kindern besonders stark.

1. Kinder sammeln soziales Wissen in der Kita
 - a. Wer bin ich?
 - b. Wo gehöre ich hin?
 - c. Wer sind die "anderen"?
2. Ausgrenzung führt zu mangelndem Selbstwert
3. fehlende Zugehörigkeit führt zu mangelndem Interesse an der Lernumgebung
4. ängstliche Kinder lernen nicht gut.
5. Adultismus = emotionale Misshandlung?

<https://www.herder.de/kiga-heute/fachmagazin/archiv/2007-37-jg/9-2007/ausgrenzung-ein-thema-das-alle-betrifft-unser-umgang-mit-vorurteilen-und-diskriminierung/>

6. Bestehende implementierbare Konzepte

Es existieren vielerlei mögliche Konzepte, die man in den Schulalltag zur Bekämpfung von Diskriminierung einsetzen kann, wie zum Beispiel:

Kommunikation innerhalb der Klasse, Streitschlichter AG, Anti Mobbing Box

Beratungsangebot:

[KiDs \(kinderwelten.net\)](https://www.kinderwelten.net)

[Diskriminierung in Kita und Schule – Familienportal – Berlin.de](https://www.familienportal-berlin.de)

Diskriminierung melden:

[Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schulen und Kitas \(benedisk.de\)](https://www.benedisk.de)

7. Literatur

Bücher

[Lubo aus dem All! - Pädagogik & Soziale Arbeit \(reinhardt-verlag.de\)](https://www.reinhardt-verlag.de)

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-13265-1.pdf> (Interkulturelle
Förderung in der Kita)

[https://www.adb-
sachsen.de/storage/app/uploads/public/5b4/de5/a97/5b4de5a97b1e8783065618.pdf](https://www.adb-sachsen.de/storage/app/uploads/public/5b4/de5/a97/5b4de5a97b1e8783065618.pdf)
(Sachsen Konzept)

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-531-92011-5.pdf>
(Antidiskriminierungskonzepte)

[https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2021/08/Fruehpraevention-im-
Grund-und-Vorschulalter Demokratie-Kita.pdf](https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2021/08/Fruehpraevention-im-Grund-und-Vorschulalter_Demokratie-Kita.pdf) (Demokratisierung und Anti Diskriminierung in
der Kita)

Vereine

[KiDs \(kinderwelten.net\)](https://www.kinderwelten.net) (Kinder vor Diskriminierung schützen)

Internetseiten

Antidiskriminierung:

Konzept der Aufklärungsarbeit der Erzieher*innen im Kontext der Konfliktlösung untereinander:

<https://www.kita-fuchs.de/ratgeber-paedagogik/beitrag/alltagsrassismus-in-der-kita/>

[Grundlagen für eine diskriminierungsfreie Pädagogik \(reachoutberlin.de\)](#)

<https://www.herder.de/kiga-heute/fachmagazin/archiv/2007-37-ig/9-2007/ausgrenzung-ein-thema-das-alle-betrifft-unser-umgang-mit-vorurteilen-und-diskriminierung/>

https://wertstatt.org/fileadmin/downloads/Materialien_zur_vorurteilsbewussten_Erziehung.pdf (vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung als inklusives Praxiskonzept)

Antirassismus:

https://epub.sub.uni-hamburg.de/epub/volltexte/2018/79029/pdf/Arbeitshilfe_Herzlich_willkommen_in_unserer_Kita_online.pdf (Umgang mit geflüchteten Kindern in der Kita)

https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2019/08/Wagner2019-Kinder_Fam-mit-Fluchterfahrung.pdf (interkulturelle Förderung, vorteilsbewusste Bildung und Erziehung)

https://www.zeit.de/zett/politik/2019-10/empowerment-fuer-knirpse-wir-brauchen-rassismuskritische-kitas?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/bildungsbereiche/kita/kita-node.html>

<https://kids.kinderwelten.net/de/>

KiDs - Kinder vor Diskriminierung schützen

KiDs bietet in Berlin Beratung und Begleitung in Diskriminierungsfällen an, die Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahren betreffen. Das Beratungsangebot richtet sich an Kinder und an Erwachsene, die die Verantwortung tragen, Kinder vor Diskriminierung schützen –

also Eltern und Sorgeberechtigte, Bezugspersonen, Erzieher_innen, Lehrer*innen und weitere pädagogische Fachkräfte.

8. Ergebnispräsentation des Seminarwochenendes

Kita

Fallbeispiel: Kind wird bewusst ständig aus der Gruppe beim Spielen ausgeschlossen. Ein Kind ist hier auffallend der Rädelführer und hat sich auf das ausgeschlossene Kind eingeschossen. Die anderen Kinder folgen ihm.

bestehende Konzepte

→ Dokument mit Links u.ä. links vom Plakat

Auswirkungen auf das Kind

Ausgrenzung und Diskriminierung beeinflussen die Bildungsprozesse von Kindern besonders stark (Herderode / Kiga-haus)

Kindes sammeln soziales Wissen in der Kita
Wo bin ich?
Wo gehöre ich hin?
Wer sind die anderen?

Ausgrenzung führt zu mangelndem Selbstwert

Fehlende Zugehörigkeit führt zu mangelndem Interesse an die Lernumgebung

Ängstliche Kinder lernen nicht gut

Adaptismus = emotionale Ausshandlung?

LANDRE FLIP-CHART-PAPIER • ART. 100050589

kurzfristige Intervention:

- * Kind auffangen: neue, positive Spielsituation schaffen
z.B. von Erzieher:innen geleitetes Spiel

alle Kinder der Gruppe
direkt mit einbeziehen
und ein Spiel schaffen

deutliche Intervention gegenüber den
ausgrenzenden Kindern
(sensibel, unterschiedlich, etc.)

Position d.
Kindes, was "Rädels-
führer" ist, reflektieren
→ Gespräch (individuell)
suchen

Workshop / praktische
Übungen zur Stär-
kung d. Zusammen-
halts (Bindungen
unter d. Kindern)

langfristige Intervention:

- * „Lubo aus dem All“: Kinder erarbeiten mit Lehrkraft zusammen
Regeln / Verhaltensweisen im sozialen & emotionalen Umgang &
bringen diese Lubo (Alien) bei (3-4 Monate)
- * Sensibilisierung aller Kinder
- * Miteinbringen der Erzieher:innen ins Spiel (eingreifen, Vorbild)
- * spielerisch demokratische Prozesse erlernen

immer wieder
ein Bewusstsein
dafür bei den
Erzieher:innen
← Schaffen

Elternarbeit
(besonders der
betroffenen Kinder)

ggf. Gruppen-
wechsel (ungesunde
Dynamik auflösen)

Gruppenwechsel für wen?
← für betroffenes Kind m.E.
nach ungünstig, da Anschluss
und Erfahrung von Andersartigkeit

alle Kinder einer
Gruppe, Kinder in
Kleingruppen durch-
mischen

3.2 Institution Grundschule

Elif Subasi & Lara Freitag

Grundschule

Kurzfristige Intervention:

- sexuell übergriffiges Verhalten unter Kindern (Fallbeispiel)
- Gespräch mit dem betroffenen Kind
- ↳ Aufklärungsgespräch / Thematisieren v. Sexualerziehung
- Sensibilisierung auf Seiten d. Lehrkraft → Elterneinbezug

Langfristige Intervention / Prävention:

- Schutzkonzept (stärkere Aufklärung)
- Vorziehen des Sexualkundeunterrichts (Rahmenlehrplan)
- Workshops zum Thema "Mein Körper, dein Körper", "Mein Körper gehört mir"
- Vertrauenslehrer*innen

* gendersensibler Unterricht

* Präventionsprogramm in Form v. Theater

alle Kinder (offt + tristet + Mitwisser)

kollegiale Fallberatung / Supervision

SIBUZ

Lehrseinheiten, Spiele, alltäg. Aufgeifen zu 'Consent' u. Selbstbestimmung / Körper Autonomie

selbst rollenförmig agieren (Vorbildfunktion)
→ auch in Bezug auf körperliche Nähe und Distanz

LANDRE FUP-CHARTPAPIER - ART. 100050389

Fallbeispiel:

In unserem Fallbeispiel haben wir über eine Situation in der Grundschule gesprochen: Ein Mädchen wurde von ihren Mitschüler*innen gegen ihren Willen grob angegangen; die Kinder haben ihr T-Shirt heruntergezogen, in der Absicht sie ausziehen zu wollen. Das betroffene Kind ist in Weinen ausgebrochen und die Mutter war sehr besorgt um ihr Kind.

Kurzer Hinweis: Dieses Ereignis hat sich so in etwa abgespielt, falls Details zu uneindeutig sind, bitten wir dies zu entschuldigen. Es war schwierig, die Situation wirklichkeitsgetreu zu rekonstruieren.

1. Wir haben uns gefragt, ab wann spricht man eigentlich von einem „sexuellen Übergriff“ unter Kindern?
2. Was gibt es für Möglichkeiten der kurzfristigen Interventionen?
3. Und wie kann man längerfristig intervenieren?

Kurzfristige Interventionen:

Was ist sexuelle Gewalt:

„Sexueller Missbrauch liegt dann vor, wenn Kinder in sexuelle Aktivitäten einbezogen werden, die sie nicht vollständig verstehen, zu denen sie keine informierte Einwilligung geben können oder für die das Kind aufgrund seiner Entwicklung nicht bereit ist und daher kein Einverständnis erteilen kann, oder die Gesetze oder gesellschaftliche Tabus verletzen. Sexueller Missbrauch von Kindern ist definiert durch diese Art der Aktivitäten zwischen einem Kind und einem Erwachsenen oder einem anderen Kind, das aufgrund des Alters oder seiner Entwicklung in einem Verantwortungs-, Vertrauens- oder Abhängigkeitsverhältnis steht, sofern diese Aktivität dazu dient, die Bedürfnisse der anderen Person zu befriedigen. Dazu gehören unter anderem: die Überredung oder Nötigung eines Kindes, sich an strafbaren sexuellen Aktivitäten zu beteiligen, die Ausbeutung von Kindern in Prostitution oder andere strafbare Sexualdelikte sowie die Ausbeutung von Kindern in pornografischen Darstellungen und Materialien.“

Definition der WHO (1999) (vgl. Allroggen et. al. 2016)

Reflexion:

Keine eindeutige Definition bisher: In der Literatur sind viele Definitionen vorhanden, wir haben nach weiteren Definitionen recherchiert

Deskriptive Definitionen

„Bei sexuellen Übergriffen unter Kindern werden sexuelle Handlungen unfreiwillig, d.h. mit Druck durch Versprechungen, Anerkennung etc. oder körperlicher Gewalt ausgeübt. Die Voraussetzung dafür ist, dass es ein Machtgefälle zwischen den beteiligten übergriffigen und betroffenen Kindern gibt.“ (Mosser, 2012, S. 18)

[...] verwendet den Terminus der sexuellen Impulsivität im Kindesalter. Darunter versteht er „alle Formen sexuell getönter Handlungen eines Kindes an einem anderen Kind, die gegen dessen Willen vollzogen werden“ (Mosser, 2012, S. 18)

„Sexuell auffälliges Verhalten im Kindesalter (< 12 Jahre) beinhaltet die Initiierung von Verhaltensweisen, die auf Geschlechtsorgane gerichtet sind (Genitalien, Anus, Hoden oder Brust), die entweder nicht einer altersgemäßen Entwicklung entsprechen oder potenziell schädigend für das Kind selbst oder für andere sind“. (Mosser, 2012, S. 18)

Reflexion:

Diese deskriptiven Definitionen (siehe oben) haben eher die Handlung in unserem Fallbeispiel erfasst: Es ging in unserem Fall primär um die Frage der sexuellen Übergriffigkeit. Wir können folgende Indikatoren filtern: Die beschriebene Handlung passiert unfreiwillig, mit Druck durch Gewalt (Zwang), das Ganze findet in der Interaktion zwischen Kindern statt

Weiterhin haben wir darüber diskutiert, ob das Ereignis aus unserem Fallbeispiel einer altersgemäßen Entwicklung entspricht.

Wenn ein Kind in einem ‚geschützten Rahmen‘ seinen Körper erkundet, müssen Erzieher*innen und Eltern diese Intimität respektieren. In unserem Beispiel müssen sowohl Lehrkräfte als auch Eltern reagieren; Obwohl wir oft nicht klar eingrenzen können, welche Handlungen zu einer ‚altersgemäßen Entwicklung‘ der Kinder gehören, geht es in unserem

Fallbeispiel um die Situation eines (sexuellen) Übergriffs auf eine Mitschülerin, die offensichtlich gedemütigt wird, gegen ihren Willen grob angegangen wird, und die sich in der Situation nicht zu helfen weiß.

Es ist sehr wichtig, Ereignisse solcher Art nicht zu ignorieren. Lehrkräfte müssen im Rahmen von Einzelgesprächen (Täter/ Opfer) mit den Beteiligten ins Gespräch gehen. Auch im Klassenverband sollte über solche Vorfälle gesprochen werden. Damit die Kinder ihr Verhalten reflektieren und sich der Rechte und Bedürfnisse ihrer Mitschüler*innen bewusstwerden. Sensibilisierung ist hier das große Stichwort. Hierbei muss man folgende Feinheiten beachten:

- Keine Schuldzuschreibungen aussprechen, sondern gemeinsam sachlich reflektieren, wie es zu der Situation gekommen ist und darin bestärken, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, z.B. zur Lehrkraft / Vertrauenslehrer*innen zu gehen
- Sofern andere Kinder und Jugendliche in der Einrichtung Kenntnis davon nehmen, diesen deutlich machen, wie wichtig es ist, Betroffene zu unterstützen (um Schuldzuschreibungen durch Gleichaltrige zu verhindern)
- Transparent handeln, um Vertrauen zu schaffen und gemeinsam Lösungen zu finden

Langfristige Interventionen:

Nachdem es im ersten Teil um die kurzfristigen Interventionen bei Vorfällen von sexualisierter Belästigung ging, möchten wir euch zudem einige Möglichkeiten der langfristigen Prä-/ Intervention darbieten.

Nachdem in Deutschland im Jahre 2012 die rechtliche Verankerung von Schutzkonzepten im pädagogischen Bereich erfolgte, wurde der erste große Schritt in Richtung Sensibilisierung für mögliche Gefährdungen im Schulkontext (vor allem in Bezug auf sexualisierte Gewalt) getan. Neben dem allgemeinen Leitbild der jeweiligen pädagogischen Einrichtung, dem Verhaltenskodex und Präventionsangeboten, sind das sexualpädagogische Konzept, ein Notfallplan und das Beschwerdemanagement weitere wichtige Bestandteile eines Schutzkonzeptes.

Mithilfe von Schutzkonzepten soll möglicher (sexualisierter/sexueller) Gewalt vorgebeugt und wie der Name bereits vermuten lässt, ein Schutzraum für alle in der pädagogischen Einrichtung

Beteiligten geboten werden. Damit der vermutlich noch sehr theoretisch klingende Begriff, Schutzkonzept' praxisnaher wird, fügen wir dem Literaturverzeichnis die Schutzkonzepte zweier Berliner Schulen bei. Manche Schutzkonzepte widmen sich darüber hinaus Leitfäden zu weiteren krisenhaften Situationen wie (Cyber-)mobbing, Abschied und Tod sowie einem Abschnitt zur kollegialen Fallberatung im Lehrer*innenkreis.

Die Etablierung der Schutzkonzepte zielt somit im rechtlichen Sinne auf die Sicherung des Kindeswohl ab. Was aber können weitere wichtige Maßnahmen sein, um die Kinder, Eltern und Lehrkräfte auf der Praxisebene anzusprechen?

Workshops, Theaterstücke, etc.:

Zum einen bieten sich bezüglich unseres Beispiels der sexualisierten Übergriffigkeit Workshops zum Thema „Sensibilisierung für den eigenen Körper und dessen Grenzen“ an.

In der Grundschule eignet sich das Theaterstück „Mein Körper gehört mir“, in dem das Bewusstsein für den eigenen Körper und das Selbstvertrauen der Kinder gestärkt werden sollen. An 3 Tagen kommen die Schauspieler*innen direkt an die Schule und präsentieren anhand von kurzen Geschichten und Liedern, was es heißt, die Grenzen des eigenen Körpers und die Besitzansprüche auf diesen, zu kennen (<https://www.tpwerkstatt.de/programme/mein-körper-gehört-mir>). Weitere Informationen sowie Ausschnitte aus der Theaterraufführung und den „Körpersong“ können unter folgendem Link erkundet werden: <https://www.meinkoerpergehoertmir.de/index.html>.

Zur Stärkung des Klassenzusammenhalts bieten sich Workshops an, die im Rahmen einer Schulklasse absolviert werden können. Hier sei an die Handreichung des Bildungsservers Berlin Brandenburg verwiesen, in der unterschiedlichste Interventionen zur Stärkung der Klassengemeinschaft dargeboten werden. Eine Vielzahl an Arbeitsblättern zum Thema ‚Förderung der Klassengemeinschaft‘ kann insbesondere für angehende Lehrer*innen interessant sein.

Sensible Unterrichtsgestaltung

Eine sensible Unterrichtsgestaltung, sowohl bezogen auf das gender, als auch die Beschäftigung mit dem natürlichen Geschlecht, gewährleisten den verständnisvollen Umgang mit für die Kinder eventuell noch unbekannten Themen rund um Sexualität. Bei möglichen

sexuellen Übergriffen wie in unserem Beispiel kann ein vorgezogener Sexualkundeunterricht in Erwägung gezogen werden. Hierbei ist besonders wichtig, dass die Vermittlung auf kindgerechter Ebene erfolgt, sodass ein erstes vertiefteres Verständnis von Sexualität erzielt werden kann. Hier sei überlegt, ob Menschen, die sich als non-binär oder queer fühlen, in die Klasse eingeladen werden könnten, um auf die Thematik der Gendersensibilität aufmerksam zu machen. Auch hier sollte den Kindern Raum zur Äußerung von eigenen Gefühlen und Bedürfnissen gegeben werden.

Vertrauenslehrer*in

Um den Schüler*innen darüber hinaus Raum für Gespräche, im kleineren geschützteren Rahmen unter vier Augen zu bieten, eignet sich die Ernennung einer*s Vertrauenslehrer*in. Diese*r gibt den Kindern die Möglichkeit, bei Problemsituationen zuzuhören und diese bei der Lösung des Konflikts zu unterstützen. An vielen Schulen arbeiten zudem Sozialarbeiter*innen, die unabhängig vom Schulsetting sind, da sie nicht wie die Vertrauenslehrer*innen, womöglich Lehrer*in derselben Klasse sind. Durch diese separate Rolle zählen sie insbesondere zu den Ansprechpartner*innen all jener, die Hemmungen haben, sich direkt an die Lehrer*innen zu wenden.

Im Falle der Äußerung eines Kindes zu erlebter sexualisierter/sexueller Gewalt, gilt Besonderes zu beachten. Man spricht auch von ungeplanter Gesprächsführung, wenn sich ein Kind dazu entscheidet, das Erlebte anzusprechen (Volbert 2014). Volbert empfiehlt, ein direkt anschließendes Gespräch zu führen, sofern Ort, Zeit und Situation gegeben sind. Wenn dies nicht der Fall ist, sollte die Konversation in jedem Fall für denselben Tag in einem geschützten Raum zu einer passenden Uhrzeit betrieben werden (Vollbert 2014, S. 187f). Zu den bedeutsamsten Aspekten der gelungenen ungeplanten Gesprächsführung zählt das aktive Zuhören von Seiten der Lehrkraft/Sozialarbeiter*in und die Empathiefähigkeit gegenüber dem Kind (S. 188). Des Weiteren ist es wichtig, dass Kind ausreden zu lassen und es nicht mit zu vielen Zwischenfragen zu löchern oder gar detaillierte Nachfragen zu stellen (S. 188). Zudem sollte eine neutrale, wenn auch einführende Haltung bewahrt werden, um die eigene emotionale Stabilität zu signalisieren (S. 188). Diese Grundhaltung beinhaltet darüber hinaus, dass Körperkontakt gemieden wird, da „eine große körperliche Nähe [es manchmal erschwert], über intime Dinge zu berichten.“ (S. 188). Essenziell für diese Art der

Gesprächsführung ist die Protokollierung der gemachten Angaben des Kindes, sowie die der eigenen Aussagen.

Das Gegenstück der ungeplanten Gesprächsführung ist die geplante Gesprächsführung, welche in Form von Befragungen stattfindet. Diese ist weitaus komplexer und beinhaltet ein höheres Fehlerpotenzial. Bei dieser Konstellation ist nicht das Kind Initiator des Gesprächs, sondern die Person, die das Thema ‚sexueller Missbrauch‘ an das Kind heranträgt, um somit eine vermeintliche Tat abzuklären (Volbert, S. 189). Zu vermeiden sind Suggestivbefragungen, die das Kind im schlimmsten Fall in der Art beeinflussen, als dass es letztlich angibt, sexuellen Missbrauch erlebt zu haben, obwohl dies nicht der Realität entspricht (S. 189). Es kann sogar zu sogenannten Pseudoerinnerungen beim Kind kommen (S. 190). Die Befragungstechnik trägt somit eine besondere Wichtigkeit. Zur Verhinderung suggestiver Fragen, eignet sich die ergebnisoffene Befragung, um nach einem etwaigen Missbrauch zu fragen. Hierbei entscheiden die Schüler*innen selbst, ob und was sie berichten. Zudem wird nicht jedes Kind von sich aus berichten, beziehungsweise eine eventuelle Tat von sich abweisen. Dies muss im Sinne der ergebnisoffenen Befragung akzeptiert werden (S. 191). Auch die eigene Erwartungshaltung der interviewenden Person spielt eine große Rolle. Die Überzeugung, dass eine Straftat geschehen ist, kann zu einseitigen Denkmustern führen und die Befragung schnell ins Suggestive abdriften lassen (S. 190). Daher ist eine stetige Reflektion entscheidend.

Weitere wichtige Aspekte beider Typen der Gesprächsführung können online per VPN-Zugang in der Onlineausgabe (Springer Verlag) des Werkes nachgelesen werden.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass präventive sowie interventive Maßnahmen zur Vorbeugung und Aufklärung von sexualisierter/sexueller Gewalt enormen Wert haben. Das wohl wichtigste Kriterium ist, dass allen Kindern der Raum gegeben wird, sich mitteilen zu können - sei es im internen Klassensetting oder im individuellen Gespräch mit einer Lehrkraft/Vertrauenslehrer*in/Sozialarbeiter*in. Durch Workshops und gemeinsame Aktivitäten zur Stärkung des Klassenklimas, kann die Sensibilisierung für den eigenen Körper und die individuellen Grenzen gefördert werden. Damit die Lehrkräfte mit ihrer verantwortungsvollen Aufgabe, den Schüler*innen begleitend und unterstützend beizustehen, nicht allein gelassen werden, sind regelmäßige kollegiale Fallberatungen in Form von Supervision wichtig.

Literaturangaben:

Allroggen, M., Gerke, J., Rau, T., Fegert J.M. (2016). Umgang mit sexueller Gewalt. Eine praktische Orientierungshilfe für pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Universitätsklinikum Ulm

Mosser, Peter In: DJI e.V. (Hrsg.) (2012): Sexuell grenzverletzende Kinder - Praxisansätze und ihre empirischen Grundlagen. Eine Expertise für das IzKK – Informationszentrum Kindesmisshandlung/Kindesvernachlässigung, DJI e.V. München. Deutsches Jugendinstitut

Enders, Ursula (2015): *Umgang mit Vermutung und Verdacht bei sexuellem Missbrauch*. In: J. M. Fegert et al. (Hrsg.): *Sexueller Missbrauch bei von Kindern und Jugendlichen*. Springer Verlag: Berlin Heidelberg. S.155-164.

Volbert, Renate (2015): *Gesprächsführung mit von sexuellem Missbrauch betroffenen Kindern und Jugendlichen*. In: J. M. Fegert et al. (Hrsg.): *Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen*. Springer Verlag: Berlin Heidelberg. S.185-194.

Schutzkonzepte:

Schutzkonzept der Annedore- Leber Grundschule) Berlin/Lichtenrade:

<https://www.taskcards.de/#/board/fab67aeb-f5a9-4053-ae15-97ecb10e344b/view>

Schutzkonzept der Freien Schule am Mauerpark:

https://www.freieschuleberlin.de/wp-content/uploads/2017/11/FSaM_Schutzkonzept_05.2017.pdf

3.3 Institution Mittelstufe

Christiane Mundt

Fallbeispiele

Beispiel 1: "Bist du [behindert] oder was?!" während des Unterrichts an einer ISS

Beispiel 2: "behindert" wird als Schimpfwort von Schüler:innen¹ in einer Förderschule mit Förderschwerpunkt „Lernen“ benutzt

Problematik

Unter Behinderung versteht man laut Definition gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX):

„Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können“.

Diese deutsche Gesetzesdefinition des Behindertenbegriffs beruht auf der Behindertenrechtsdefinition der Vereinten Nationen.²

Die Wörter ‚Behinderung‘ und ‚behindert‘ sind demnach ganz normale Wörter, die an sich nicht diskriminierend sind. Die Begriffe werden auch von behinderten Menschen selbst verwendet. (Maskos 2019)

Allerdings wird im Alltag vor allem unter Jugendlichen, aber auch Erwachsenen, das Wort ‚behindert‘ oft als Schimpfwort oder als negative Zuschreibung für eine Sache oder einen Sachverhalt benutzt. In der Regel ist damit ‚behindert‘ nicht in seiner Definition gemeint und in den meisten Fällen wird diese auch nicht assoziiert. Viel mehr wird der Begriff unreflektiert benutzt. Viele Jugendliche seien sich laut der Sprachwissenschaftlerin Nora Sties nicht einmal

¹ im Folgenden mit SuS abgekürzt.

² Definition von Behinderung: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/definition-von-behinderung-3121/> [letzter Aufruf am 15.07.2022].

darüber bewusst, was behindert wirklich bedeutet, sondern kennen den Begriff lediglich als Beleidigung oder negative Zuschreibung. (Schimanke/Sties 2015)

Die Problematik ist aber, dass auch wenn das Wort ‚behindert‘ nicht im unmittelbaren ableistischen Kontext benutzt wird, dadurch dass es als Schimpfwort und abwertend verwendet wird, Behinderung und behinderte Menschen abgewertet werden.

Im Beispiel (1) nutzen Schüler:innen (SuS) untereinander Bezeichnungen gesellschaftlicher Gruppen als Beleidigung und Abwertung.

Diese ‚kleinen Störmomente‘ gehen im Unterricht schnell unter. Dabei bringen sie oft Ableismus (*behindert*), Homophobie (*schwul*, *lesbisch*) oder Sexismus (*abwertende Bezeichnungen für Sexarbeiter:innen oder Mitglieder der LGBTQIA-Community*) zum Vorschein.

Ob bewusst intendiert oder nicht - es werden offen Aussagen getroffen, die ein ‚Anderes‘ gleichzeitig konstruieren und herabwerten (nicht *normal*). Sie sind oft ‚nur Spaß‘ gewesen. Sie halten sich hartnäckig, gerade weil sie vermeintlich harmlos sind, und passieren in der Praxis sehr häufig.³ Warum ist das ein Problem?

Durch den Einsatz von gruppenspezifischen (Selbst-)Bezeichnungen in einem abwertenden Zusammenhang, werden abwesende und anwesende, teils unsichtbaren Personengruppen diskriminiert. Sexuelle Orientierung, Religion und Behinderung sind oft unsichtbar, da sie äußerlich nicht zu erkennen sind, wie es beispielsweise durch Hautfarbe der Fall ist. Ihre Position sollte in einem zweiten Schritt sichtbar gemacht werden, indem offen zum Ausdruck kommt, dass solche Aussagen auf ableistischen bzw. rassistischen Vorstellungen und Glaubenssätzen beruhen. Greift niemand ein und die diskriminierenden Aussagen bleiben unkommentiert, trägt das zur Normalisierung solcher Aussagen bei. Auch nicht direkt betroffene oder sich-gemeint-fühlende Mitschüler:innen machen die Erfahrung: Es ist ok, über andere so zu reden. Wenn niemand eingreift und die Aussagen unkommentiert bleiben, trägt das zur Normalisierung bei. So wird gesellschaftliche Exklusion weiter verankert. Die Sozialpsychologen Dovidio und Gaertner (2004) gehen sogar davon aus, dass „der intentionale, offene Rassismus zunehmend von nicht-intendierten, aber nicht weniger nachwirkenden subtilen Formen des Rassismus ersetzt wird.“ (Zit. in Foroutan 2020:14).

³ Dieser Behauptung liegen eigene Erfahrungswerte aus Arbeit mit den Jahrgangsstufen acht bis zehn zugrunde, die im Kontext der außerschulischen Berufsorientierung zwischen 2020-2022 stattfanden (Mundt).

Ableistische, rassistische, antiziganistische, antisemitische, antimuslimische, sexistische, transfeindliche und homophobe Aussagen sollten daher problematisiert werden, da sie unhinterfragt als normal angesehen und weiter genutzt werden. Gerade weil die Nutzung unreflektiert erfolgt und solche Aussagen gemacht werden, um Grenzen auszutesten („Was passiert, wenn ich das sage?“), müssen diese Grenzen auch gesetzt und geklärt werden.

Die Bereitschaft der betroffenen (diskriminierten) Jugendlichen, sich selbst zur Wehr zu setzen und dagegen zu halten, wird herabgesetzt, da scheinbar niemand sonst ein Problem wahrnimmt. Das Beispiel (2) zeigt außerdem, dass die Aussagen auch von Betroffenen von Diskriminierung selbst gemacht werden. Gerade hier bedarf es also der Aufklärung.

Jugendliche, die einer herabgewürdigten Gruppe angehören, fühlen sich ausgeschlossen und finden sich bestätigt, dass ihre Stimme nicht zählt. Das Phänomen des *Stereotype threat* wurde in wissenschaftlichen Studien nachgewiesen:

Wenn Schüler_innen immer wieder mit Vorurteilen konfrontiert werden, entwickelt sich ein Gefühl der Einschüchterung, welches sich auf das Verhalten auswirkt: Es entsteht eine Angst davor, durch das eigene Verhalten diese Vorurteile zu reproduzieren.

Häufen sich solche Vorfälle, kann ein Verlust des Selbstwerts durch die wiederholte Abwertung zutage kommen. Von den Betroffenen zu erwarten, sich selbst zur Wehr zu setzen, bedeutet Verantwortung abzugeben. Eine Verantwortung, die Lehrpersonal wahrnehmen sollte, denn Rassismus und Ableismus, sowie andere Diskriminierungsformen können Leistungsminderung zur Folge haben. „Betroffene distanzieren sich von den Bereichen, in denen sie das Bedrohungsgefühl erlebt haben. Auch zukünftige Entscheidungen, z. B. die Berufswahl, werden beeinflusst.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019:12) Sie SuS neigen dazu, Berufsfelder zu meiden, in denen sie befürchten, erneut mit Vorurteilen konfrontiert zu werden. Rassismus und Ableismus in der Mittelstufe kann daher weitreichende Konsequenzen haben für die (spätere) Lebensqualität und die Höhe des Einkommens. Persönliche, institutionelle und strukturelle Diskriminierung sind eng miteinander verknüpft. Individuelle Formen der Diskriminierung finden z.B. in der Institution Schule statt, durch Verlust der Motivation und ein negatives Selbstbild verschlechtern sich Leistungen und damit Chancen und Selbstbewusstsein auf dem Arbeitsmarkt. Betroffene ergreifen weniger Chancen und bleiben lieber ‚unter sich‘ oder trauen sich bestimmte Berufe nicht zu. Die Folge: Betroffene

landen öfter in prekären Arbeitsverhältnissen. Zum Beispiel führt die unzureichende Inklusion von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt zu prekären Lebensverhältnissen aufgrund des geringen Einkommens. Behindertenwerkstätten stehen aus diesem Grund momentan enorm in der Kritik.⁴

kurzfristige Intervention

Es ist wichtig sich vor Augen zu halten, dass meist keine böse Absicht hinter den Aussagen steht. SuS in der Mittelstufe testen oft Grenzen aus und möchten wissen: ‚Was passiert, wenn ich das sage?‘ Daher ist von einer Verurteilung des Schülers bzw. der Schülerin abzusehen! Es hilft, Verständnis und Empathie für die Lebensphase und –umstände zu zeigen. Aussagen sollten dennoch nicht heruntergespielt werden, sondern konsequente Reaktionen nach sich ziehen:

1. **Unterbrechen des Unterrichts.** Markiert die Ernsthaftigkeit des Anliegens und schafft zeitlich Raum für Reaktionen.
2. **Einladung zur Reflexion.** Offene Frage in die Klasse oder Kleingruppe stellen ‚Was meinst du damit?‘ - ‚Was heißt [schwul, behindert etc.] für dich?‘
3. **Aufklärung.** Warum ist die Verwendung des Worts in diesem Kontext ein Problem? Was ist Ableismus, Rassismus usw.?
4. **Gemeinsam Alternativen finden.** Worte, die nicht verletzend sind als Alternative suchen. Es kann auch eine Selbstreflexion nötig sein, was wurde im Unterricht als störend und/oder langweilig empfunden wird (Was steckt *eigentlich* hinter der Aussage?)⁵
5. **Umgang mit starken Emotionen** ermöglichen, auch sprachlich.
6. **Konsequenzen** beschließen (z.B. Elterngespräch).
7. **Positive Anreize** für Verhaltensänderung setzen (Ausflug, Spiel, Privilegien).

Ermahnungen wie ‚Sowas sagt man nicht!‘ vermeiden. Sie sind bevormundend und durch das Tabu wird ein Anreiz gesetzt, das Gesagte noch öfter zu wiederholen, um zu provozieren. Außerdem vermitteln sie keine Einsichtsmöglichkeit, kein ‚Warum‘.

⁴ <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/behindertenwerkstaetten-lohndumping-mindestlohn-ausbeutung-101.html> [Letzter Aufruf 15.07.2022]

⁵ Beispiel-Alternativen aus der Diskussion zum Fallbeispiel (2): „Wie seicht!“, „Du Lauch!“, „voll Banane“, „Das find ich sinnlos!“.

Im Plenum wurde die Idee eines Sparschweins eingebracht.⁶ Wir halten das ‚Prinzip Sparschwein‘ für ungeeignet, da hier mittels Bestrafung unerwünschtes Verhalten unterdrückt wird und das Thema inklusive Sprache mit finanziellem Druck durchgesetzt wird. Die tatsächliche Umsetzung käme zudem nicht ohne Grenzüberschreitungen im Prozess des Einkassierens und Klassismus (nach der Logik: Wer es sich leisten kann, äußert -ismen?) aus. Außerdem bleibt ungeklärt und zusammenhangslos für welchen Zweck das Geld gesammelt wird.

langfristige Interventionen:

1. **Visualisierung von einem gemeinsamen Verhaltenskodex** mithilfe von Karten, die sichtbar im Raum aufgehängt werden können (optional: SuS schreiben selbst einen Wunsch auf eine Moderationskarte, anonym einsammeln)
2. **Sensibilisierung und gemeinsame Strategie** im Lehrpersonen-Team entwickeln, Weiterbildungen erforderlich machen
3. **Workshop für SuS durch externe Teams** zu Themen wie Antirassismus, Antiziganismus, Sexismus, Homophobie usw. durchführen lassen (Empowerment und Aufklärung)
4. **Projekttag für SuS** zu o.g. Themen durch Fachlehrer:innen
5. **Vernetzung von SuS**, die von (Mehrfach-)Diskriminierung betroffen sind und ‚safe spaces‘ einrichten (physische Räume mit begrenztem Zutritt)
6. **Barrierearmer Zugang** zu Angeboten und Ansprechpartner:innen (Sozialpädagog:innen, Schulpsycholog:innen) muss geschaffen werden.⁷
7. **Anonyme Befragungen** einerseits der Schülerschaft und andererseits des Lehrpersonals, um auch strukturelle Probleme frühzeitig zu erkennen (z.B. Werden Sprechzeiten genutzt? Ist der Zugang zu bestimmten Angeboten *allen* möglich?) Viele Betroffene trauen sich nicht, Vorfälle persönlich bzw. namentlich zu melden, v.A. wenn ein Machtgefälle besteht (zwischen Lehrpersonal und Schüler:in).

⁶ Bei der Aussprache bestimmter Worten wird ein Betrag fällig, der in einer Kasse (Sparschwein) gesammelt wird.

⁷ barrierearm kann bedeuten: einsehbare Sprechzeiten, anonyme Formen der Rückmeldung ("Kummerkasten"), Verwendung leichter Sprache bzw. auch mehrsprachige Angebote in Sprachen die mehrheitlich auch von SuS zuhause gesprochen werden (z.B. in Arabisch, Farsi, Türkisch usw.).

Mittelsstufe

Fallbeispiel: SuS nutzen untereinander diskriminierende (rassistische, homophobe) Bezeichnungen als Abwertung und Beleidigung.

kurzfristige Intervention:

- Unterbrechung des Unterrichts und Aufklärung
- Einzel-/Kleingruppengespräch, Fragen zur Reflektion, „Was meinst du damit?“
- Legitime „Schimpfwörter“ durch SuS finden

langfristige Intervention:

- Visualisierung von gemeinsamem „Verhaltenskodex“ im Klassenraum
- Sensibilisierung und gemeinsame Strategie im Lehrer-innen-Team
- Workshops für SuS

betreffende Schüler*innen auffangen + Empowerment anstreben + Austausch mit anderen Betroffenen ggf. mit Vorbildfunktion ermöglichen

Sparschwein („Straßschwein“) 10,50 Cent für eine Beleidigung

Alternativ: Anreiz schaffen → wenn Regeln eingehalten werden, dass sich eine kleine Belohnung (z.B. Süßigkeiten etc.) planen

Geto O.U. Schüler*innen → geben Belohnung systematisch z.B. Süßigkeiten wie bei Jokers

geteilt, fortwährende Prävention

Verständnis/Empathie für Lebensphase zeigen → alternativen Umgang mit starken Emotionen ermöglichen, auch sprachlich

Literatur- und Quellenverzeichnis:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): *Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule*. 4. Auflage 2019
- Bundeszentrale für politische Bildung: *Wandzeitung "Rassismus begegnen" Praktische Hilfestellung für Demokratiearbeit vor Ort*. Bonn 2015.
- Dovidio, J. F./Gaertner, S. L.: *Aversive racism*. In M. P. Zanna (Hg.): *Advances in experimental social psychology*. Vol. 36, S. 1–52. Elsevier Academic Press 2004.
- Firlinger, Beate: *Buch der Begriffe. Sprache, Behinderung, Integration*. Hg. von Integration Österreich 2003.
- Foroutan, Naika: *Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ): (Anti)Rassismus*. Nr. 42-44/2020. S.12 – 18.
- Hoeder, Ciani-Sophia (2020): *Unter Schwarzen: Sind "Safe Spaces" heilend, selektiv, beides oder nichts?* In: *RosaMag* am 26.2.2020. URL: <https://rosa-mag.de/unter-schwarzen-sind-safe-spaces-heilend-selektiv-beides-oder-nichts/> [Letzter Aufruf am 15.07.2022]
- Keller, J. & Dauenheimer, D.: *Stereotype threat in the classroom: Dejection mediates the disrupting threat effect on women's math performance*. In: *Personality and Social Psychology Bulletin* 29: 2003. S. 371-381.
- Maskos, Rebecca (2019). *Reclaim Behinderung! Warum es völlig okay ist, "behindert" zu sagen*. <https://editionf.com/reclaim-behinderung-warum-es-voellig-okay-ist-behindert-zu-sagen/> [Letzter Aufruf am 15.07.2022]
- Netzwerk Leichte Sprache (2013): *Die Regeln für Leichte Sprache. Wörter / Zahlen u. Zeichen / Sätze/ Texte*.
- Schimanke, Anja (2015): Interview mit Nora Sties: *Jugendliche wissen nicht, was Spasti wörtlich meint!* <https://www.torial.com/anja.schimanke/portfolio/55082> [Letzter Aufruf am 15.07.2022]

3.4 Institution Oberstufe

Lilith Vollmerhaus & Jacqueline Jeromin

Fallbeispiel:

Im folgenden Absatz wird ein Fallbeispiel in Bezug auf eine rassistische Äußerung im Schulkollegium beschrieben. Anschließend wird die Problematik erläutert und zum Schluss erfolgt die Entwicklung von kurz- und langfristigen Lösungsvorschlägen.

Beim Fallbeispiel handelt es sich um eine Situation aus dem Praxissemester im lehramtsbezogenen Studium. Eine betreuende Lehrkraft äußerte sich im Lehrer:innenzimmer gegenüber der Praxissemesterstudierenden diskriminierend gegenüber Eltern, die sie arabisch gelesen hat. Neben heranwürdigenden Aussagen und der Reproduktion von Stereotypen, ging es auch darum, dass sie aufgrund der sprachlichen Barriere die Zusammenarbeit mit den Eltern ablehnt und überflüssig findet. Problematisch ist dabei, dass abgesehen von der Reproduktion stereotypischer Rassismen, den Eltern die Zusammenarbeit vorenthalten wird. Die Eltern werden nicht als gleichberechtigte Kooperationspartner:innen angesehen, obwohl die Zusammenarbeit mit den Eltern eine gezieltere Förderung im Unterricht für die Schüler:innen ermöglichen könnte. Dadurch, dass die Lehrerin in der machtvollen Position ist, die Zusammenarbeit zu verweigern, entsteht ein Machtgefälle. Darüber hinaus ist die akute Gesprächssituation im Lehrer:innenzimmer schwierig, da es auch ein ungleiches Machtverhältnis zwischen der betreuenden Lehrkraft und der Studierenden besteht.

Kurzfristig könnte die studierende Person konkrete Ideen zur Lösung des Problems äußern (z.B. Vorschlag des Einsatzes einer Dolmetscherin/ eines Dolmetschers). Auch eine direkte Konfrontation der Lehrkraft mit dem Thema Rassismus ist möglich, scheint aber in der beschriebenen Situation nicht empfehlenswert, da die Umgebung kein geschützter Raum ist und die Studierende auf das Wohlwollen der Lehrkraft angewiesen ist. Außerdem ist die direkte Konfrontation als Lösungsansatz aufgrund des White Fragility Phänomens selten erfolgreich. Alternativ ist ein indirektes Ansprechen der Problematik aus einer ‚naiven‘ Perspektive möglich (z.B. *erstaunt nachfragen*: ‚Ist das wirklich immer so?‘ ‚Kann man die Förderung der Schüler:innen denn ohne Einbezug der Eltern gut umsetzen?‘). Möglich wäre auch, eigene positive Erfahrungen mit ähnlichen Situationen beschreiben. Beispielsweise könnte man anführen, dass es viele Kinder gibt, die sehr gut dolmetschen können und wo sich diese Erfahrung gut auf die Selbstwirksamkeit etc. auswirkt.

Um langfristig zu intervenieren, könnte man die Uni und/ oder die Schulleitung hinzuziehen, um gemeinsam Lösungsvorschläge zu erarbeiten (- dabei kann die Lehrkraft auch anonym bleiben). Beispielsweise wäre die Erarbeitung von gemeinsamen Kommunikationsregeln innerhalb der Schule bzw. des Kollegiums hilfreich, um eine andere Kommunikationskultur rund um das Thema Rassismus und andere Diskriminierungsformen zu schaffen. So könnten rassistische oder diskriminierende Äußerungen von vornherein verhindert werden bzw. das Ansprechen solcher im Rahmen festgelegter Kommunikationsregeln erleichtert werden. Zum Thema Antirassismus könnten auch externe Angebote wahrgenommen werden wie z.B. Workshops und/oder Fortbildungen. Diese könnten ebenfalls direkt an der Schule in allen Klassen und mit dem gesamten Kollegium durchgeführt werden, sodass nicht nur bereits engagierte Kolleg:innen daran teilnehmen. Angebote für Workshops oder Trainings können z.B. über das Trainer:innenverzeichnis des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit (IDA) recherchiert werden.

Ergebnispräsentation:

OBERSTUFE

Fallbeispiel: Schüler*in berichtet von rassistischer Erfahrung innerhalb des Klassenverbands, im Vier-Augen-Gespräch wird um eine Interventionsmaßnahme/Unterstützung gebeten.

Problematic:

- sensibles Thema (ggf. sehr emotional)
- Perspektive der Lehrkraft (Ally, PoC, ...)
- schwierige Balance zwischen Schutz betroffener Person und gleichzeitiger Sensibilisierung der Mitschüler*innen

Kurzfristig:

- Empathische & sichere Gesprächssituation schaffen
- weiterführende Hilfsangebote vermitteln (ggf.)
- Planung der Maßnahme kooperativ anbieten

langfristig:

- Konzepte/Methoden recherchieren & einführen
- Expert*innen einladen/konsultieren
- AntiRa-Bildung in Schulalltag einbinden

• Freund*in als Schützer*in / Begleitperson mit ins Gespräch (Empowern der Betroffenen)

Tipp: IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismus e.V. (www.ida-vernetz.de)

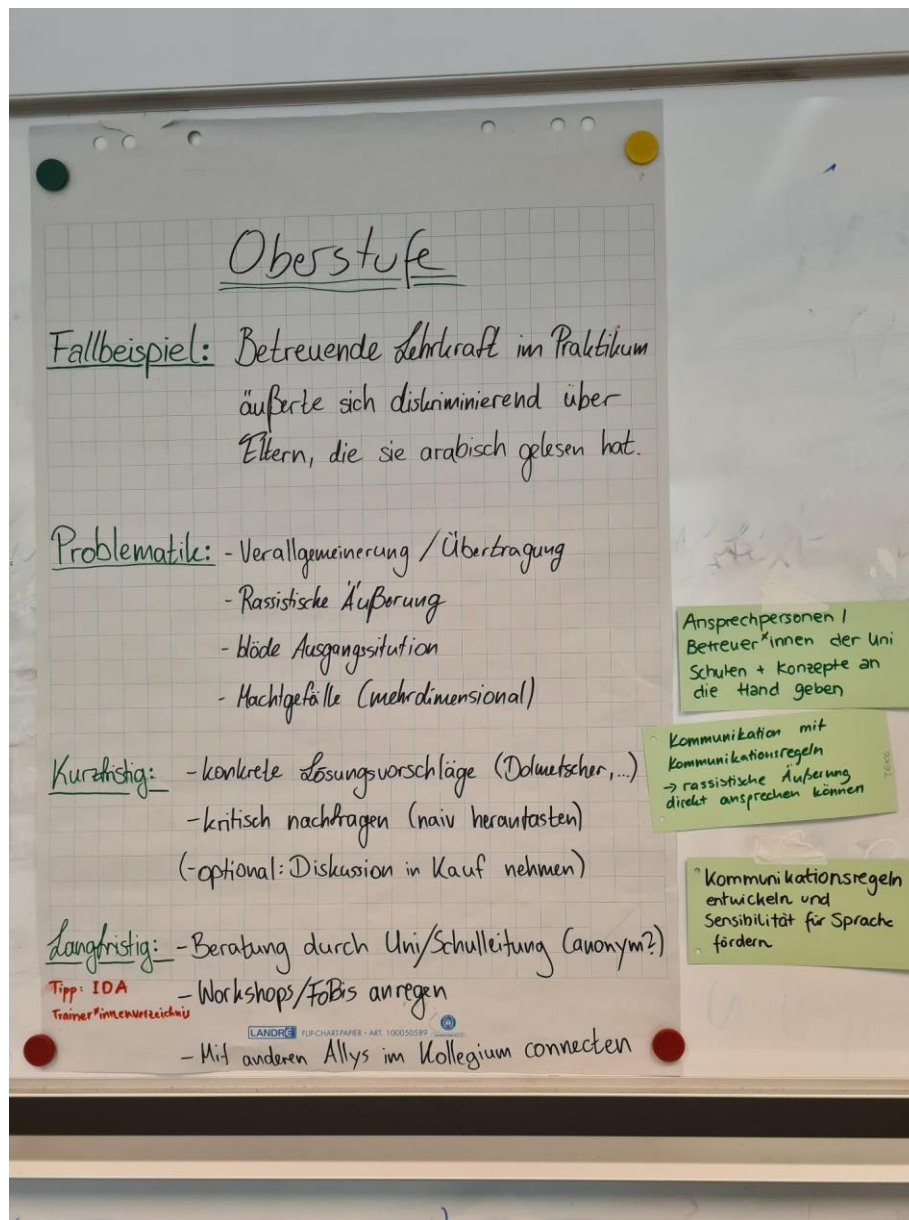
Schüler*in in Entscheidung zu Maßnahmen, die die spez. Situation betreffen mit einbeziehen

• Antirassismuskonzept + Beauftragte im Lehrendenkollegium

• Anonyme Mitteilungsmöglichkeit einrichten (Feedbackbox) + feste Tage für Gespräche

Eltern sensibilisieren auf Elternabenden / in einzelnen Gesprächen

Positive Bestätigung d. Schüler*in, die sich ggü. der Lehrkraft öffnet



Literaturhinweise:

Eckmann, M. & Davolio, M.E. (2003). *Rassismus angehen statt übergehen. Theorie und Praxisanleitung für Schule, Jugendarbeit und Erwachsenenbildung*. Zürich: Pestalozzianum.

Foitzik, A. & Hezel, L. (Hrsg.) (2019). *Diskriminierungskritische Schule. Einführung in theoretische Grundlagen*. Weinheim: Beltz.

Hoyer, B. (2015). *Migration und Gender*. Opladen: Budrich UniPress.

IDA Trainer:innenverzeichnis: <https://www.idaev.de/researchetools/trainerinnenverzeichnis>

Jewell, T. (2020). *Das Buch vom Antirassismus*. Berlin: Zuckersüß Verlag.

3.5 Institution Hochschule

Sophie Gierga, Christien Hackert

Gliederung:

1. Einleitung
2. Diskriminierung
3. Fallbeispiel
4. Existierende Intervention
 - 4.1 an der HU
 - 4.2 Weitere
5. Interventionsvorschläge
 - 5.1 Prävention
 - 5.2 Intervention
6. Zu implementierende Konzepte an der HU
7. Ergebnispräsentation
8. Literatur

1. Einleitung

Erzählt man heutzutage verschiedenen Menschen aus unterschiedlichen Lebensumständen von antirassistischen Maßnahmen, oder stellt fest, dass in Bildungseinrichtungen oft noch nicht antirassistisch genug gearbeitet wird, trifft man häufig auf Unverständnis. Viele sind der Meinung, dass es in Deutschland keinen Rassismus mehr gibt, weil wir doch ein modernes Land sind, in dem alle Nationalitäten willkommen sind.

Doch nur, weil gerade kein so extremes Menschheitsverbrechen wie der Holocaust oder der Sklavenhandel stattfindet, oder die Medien nicht wie in den USA mit polizeilichen Verbrechen gegenüber BIPOC Personen überflutet sind, heißt das nicht, dass diese und andere Menschengruppen nicht weiterhin mit massiven Diskriminierungen zu kämpfen haben, oder dass besagte Gewaltverbrechen gar nicht existieren.

Rassismus ist keineswegs ein Phänomen, das nur am ‚rechten Rand‘ der Gesellschaft vorkommt, sondern ein alltägliches Problem in unserer Gesellschaft.

Die Auseinandersetzung mit Rassismus geschieht in Deutschland meist in Bezug auf den Nationalsozialismus und geht damit mit der Vorstellung einer bewussten Diskriminierung einher.

Dabei wird aber nicht berücksichtigt, dass Rassismus in der heutigen Gesellschaft oft unbewusst und unbeabsichtigt geschieht. Stichwörter dazu sind ‚Farbenblindheit‘ und der Norm, keine Fehler machen zu dürfen, wobei der Lerneffekt aus Fehlern ausbleibt.

Im Folgenden werden Vorschläge gemacht, wie die Lehre in der Erwachsenenbildung antidiskriminierend gestaltet werden könnte und wie bei Fehlern gehandelt werden kann.

Dazu definieren wir zunächst ‚Diskriminierung‘ und stellen dann ein Fallbeispiel vor.

2. Diskriminierung

„Diskriminierung basiert generell auf der Kategorisierung von Menschen in unterschiedliche soziale Gruppen, die als in sich homogen vorgestellt werden.“ (Foitzik, Holland-Cunz, & Riecke, 2019, S. 17).

Dabei entsteht ein ‚Wir‘, welches grundsätzlich als die Norm angesehen wird und ein ‚die Anderen‘, welches als abweichend wahrgenommen werden.

Diese Bilder und Ansichten basieren auf historischen Prozessen, welche sich über die Zeit weiterentwickeln und sich strukturell manifestieren.

Auch wenn sich über die Zeit also viel getan hat, leben wir in einer Gesellschaft, die auf rassistischen und anderen diskriminierenden Strukturen aufgebaut ist und von der die Menschen, die der privilegierten Mehrheit angehören, profitieren (vgl. Foitzik, Holland-Cunz, & Riecke, 2019, S. 17f).

Foitzik et. Al. Betonen drei wichtige Punkte für die antidiskriminierende Bildungsarbeit:

1. Es muss beachtet werden, dass diskriminierende Bilder, also Stereotype, Interaktionen und Strukturen oder Regelungen immer zusammenwirken. Man kann individuelle Handlungen also nicht getrennt vom System betrachten.
2. Diskriminierungserfahrungen sollten immer vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlicher und historischer Strukturen betrachtet werden, da diese die Grundlagen für alle konkreten Erfahrungen sind.
3. Die Akteure in Bildungseinrichtung, in der Erwachsenenbildung also vor allem Dozierende, Studierende und Akteur*innen der Hochschulpolitik und -organisation sind als in den vorgegebenen Strukturen handelnde Subjekte zu begreifen. Alle Akteure

setzen sich in ihrem Handeln also auch mit den gegebenen Strukturen auseinander (vgl. Foitzik, Holland-Cunz, & Riecke, 2019, S. 16).

3. Fallbeispiel

In unserem Fallbeispiel wurde im Kontext einer Vorlesung über das Konzept der Inklusion eine Dokumentation über eine inklusive Schule, in der über ein Jahr lang eine Klasse begleitet wurde, gezeigt. Der Film stammt aus dem Anfang der 2000er und begleitet eine Klasse aus dem Westen Berlins.

Am Ende der Dokumentation und somit am Ende der Vorlesung, meldete sich eine Person und äußerte sich kritisch über Inhalte der Dokumentation. Dabei verwies die Person auf zwei Stellen: Zum einen als die Kinder der Klasse ein Theaterstück aufführten, das in die Zeit der NS-Diktatur spielte, in welchem Kontext das N- Wort genutzt wurde. Zum anderen als ein Kind einen Vortrag hielt mit Afrika (wobei Afrika nur als Kontinent behandelt und nicht darauf eingegangen wurde, dass Afrika aus vielen unterschiedlichen Ländern besteht) als Thema und dabei sehr stereotypisierte Aussagen getätigt wurden.

Die Person hätte sich aufgrund ihrer als BIPOC gelesene Person eine Triggerwarnung gewünscht und sagte, dass solche Filme nicht gezeigt werden sollten.

Andere Studierende und Dozierende zeigten Unverständnis demgegenüber.

Wir empfanden, dass die Situation nicht angemessen gehandhabt wurde, da weder in dem Moment auf die Beschwerde eingegangen wurde noch ihr Raum zugestanden wurde für einen späteren Zeitpunkt. Dabei ist die Schwierigkeit der Situation für die Dozierende zu benennen in der sie sich befand, da es am Ende der Vorlesung war und die Studierenden sich zum Teil bereits auf dem Weg nach draußen befanden.

Doch auch wenn Verständnis aufgebracht werden kann, würden wir gern besprechen, wie anders hätte vorgegangen werden können, um dem Thema Antidiskriminierung Raum und Gewichtigkeit zu geben.

4. Existierende Interventionen

4.1 An der HU

Nach einiger Suche findet man eine Broschüre der Humboldt- Universität zu Berlin von 2016 über diskriminierungskritische Lehre.

In dieser wird das Prinzip der Fehlerfreundlichkeit vorgestellt.

Wie oben ausgeführt wird Diskriminierung und Rassismus als strukturelle Reproduktion von Machtverhältnissen betrachtet, weshalb sie auch aus der Lehre nicht hinausgehalten werden kann. Hier soll dem Verständnis von Diskriminierung entgegengewirkt werden als etwas bewusst Stattfindendes. Meist handelt es sich um unbeabsichtigte und unbewusste Reproduktionen. Die Fehlerfreundlichkeit gesteht dies ein und möchte somit eine Reflexion dieser Prozesse ermöglichen.

Ziel ist es, einen Lernkontext zu schaffen, in dem „problematische Äußerungen und Handlungen keine unumkehrbaren [...] Folgen haben (Goel, 2016, S. 39). Es soll das Eingeständnis und die Norm eingeführt werden, dass Fehler jedem geschehen können und daher zunächst nur die Äußerung und Handlung selbst betrachtet wird und nicht die Person, die diese getätigt hat. Entscheidend ist, dass keine Verurteilung stattfindet, sondern eine „produktive Auseinandersetzung“ (ebd. S. 49), durch welche allein es zu einem Austausch und gegenseitigem Verständnis kommen kann.

Auf Geschehnisse sollte sofort reagiert werden. „Gerade jene, die sich durch diese Reproduktionen marginalisiert oder verletzt fühlen, brauchen die Gewissheit, dass Konsequenzen erfolgen werden, um selbst Fehlerfreundlichkeit entwickeln zu können“ (ebd. S. 48).

Dabei sollte natürlich nicht außer Acht gelassen werden, dass Freundlichkeit hierbei verharmlosend gesehen werden kann und daher zuvor und wiederholt eine Aufzeichnung der Grenzen stattfinden sollte.

Auch die Definition von `Fehlern` ist nicht ganz so eindeutig und kann nicht pauschal vorgenommen werden. Zudem unterscheidet sich das Verständnis möglicherweise von Betroffenen (wie im Fallbeispiel geschehen) (vgl. Goel, 2016, S. 46).

Einen genaueren Leitfaden, wie Lehrende mit der Thematik Diskriminierung umgehen sollen und auf welche Kriterien sie zu achten haben bei der Auswahl von Lehr- und Lernmittel, haben wir bei unserer Recherche leider nicht gefunden.

Ansprechpartner_innen bei Fällen von Diskriminierung ist von der Universität die zentrale Frauenbeauftragte. Durch die studentische Selbstverwaltung gibt es zusätzlich das Angebot der:

- Antidiskriminierungsberatung des Referent*innenRats

- Referat für Antirassismus
- BIPOC HU Berlin Meetups

siehe: **Antidiskriminierung — Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (hu-berlin.de)**

4.2. Weitere Konzepte

Für die Freie Universität Berlin findet man bei einer Google Suche auf Anhieb sehr viel zu Antirassismus. Während die HU Antidiskriminierung für Menschen mit Behinderung sehr groß schreibt und auch schnell viel gegen Homophobie/Transfeindlichkeit und Sexismus zu finden ist, scheint die FU Antirassismus zu priorisieren, schreibt aber auch wie die HU Antidiskriminierung für queere Menschen sehr groß.

Die Freie Universität hat verschiedene Instrumente zur Bekämpfung von Rassismus:

Jährlich findet ein Internationaler Tag gegen Rassismus im Rahmen der internationalen Woche gegen Rassismus statt.

Auf ihrer Website schreiben sie unter ‚Diversity‘: „An der Freien Universität streben wir an, den strukturellen Rassismus an der Universität zu reflektieren und zu versuchen, ihn abzubauen [...]“ (fu-berlin.de, 2022).

Gegen den strukturellen Rassismus geht die FU also mit Maßnahmen vor, die im „Diversity Konzept 2021-2023“ (fu-berlin.de, 2022) festgehalten werden. Das Konzept arbeitet nach horizontalem Ansatz, wobei alle Dimensionen von Diversity in übergreifenden Zielen und Maßnahmen aufgegriffen werden sollen.

Die FU bietet verschiedene Anlaufstellen für Personen, die Rassismuserfahrungen machen mussten. Zum Beispiel bietet Das BIPOC-Referat des ASTA Beratung für Schwarze Studierende und andere Studierende of Color an und an die AGG-Beschwerdestelle können sich Mitarbeitende mit Beschwerden über rassistische Diskriminierung wenden.

Was wir als sehr wichtig erachten, und was wir zum Beispiel in diesem Umfang nicht für die Humboldt Universität zu Berlin finden konnten, sind Leitlinien und Ressourcen für Dozierende. Die FU bietet eine ausführliche Internetseite dazu und listet zahlreiche weitere Ressourcen auf. Vor allem aber bieten sie auch Workshops für Dozierende zur Umsetzung von rassismuskritischer Lehre (vgl. fu-berlin.de, 2022).

5. Interventionsvorschläge

Bei der Erarbeitung haben wir zunächst die Begriffe ‚kurzfristige Intervention‘ und ‚langfristige Intervention‘ verwendet, uns im Verlauf der Arbeit aber für ‚Prävention‘ und ‚Intervention‘ entschieden.

Diese Begriffe erschienen deshalb passender, da man beispielsweise die Situation aus dem Fallbeispiel durchaus hätte verhindern können, Fehler aber nun mal passieren und Dozierende und Studierende im Rahmen der Fehlerfreundlichkeit im Nachhinein noch antidiskriminierend handeln, also intervenieren hätten können.

5.1. Prävention

Wir sind zu dem Schluss gekommen, dass in jeder Einrichtung der Erwachsenenbildung ein Komitee implementiert werden sollte, welches einen Leitfaden für Dozierende bezüglich einer antidiskriminierenden und vor allem rassismuskritischen Lehre erstellt.

In diesem Komitee sollten auch BIPOC Personen vertreten sein, da nur sie über ihre Erfahrungen und Bedürfnisse sprechen können.

Auf Grundlage dieses Komitees und dieses Leitfadens, sollten Schulungen für die verschiedenen Mitarbeitenden angeboten werden. Dabei ist es wichtig, dass sowohl Dozierende als auch Mitarbeitende, die die Strukturen der Universität vorgeben oder beeinflussen, angesprochen werden. Diese sind möglichst barrierefrei und ansprechend zu gestalten, um möglichst viele Mitarbeitende anzusprechen.

Außerdem sollte das Komitee dafür sorgen, dass mehr Mitarbeitende und Studierende von den Beschwerdestellen erfahren und aufgrund dieser Beschwerden den Leitfaden, die Schulungen und die Struktur der Universität stetig weiterentwickeln und anpassen.

Wesentlich in der Sensibilisierung der Dozierenden sollte auch auf den Umgang mit Fehlern eingegangen werden. Dazu gehen wir im nächsten Abschnitt nochmal in Bezug auf das oben erläuterte Fallbeispiel ein.

In der Praxis sollten auf jeden Fall auch die Studierenden sensibilisiert werden. Dafür könnte zu Beginn jeder Vorlesung und jedes Seminars zu jedem neuen Semester die Gesprächskultur als antidiskriminierend und speziell antirassistisch definiert werden. In diesem Zusammenhang kann auch darauf hingewiesen werden, dass bei jedem (potenziell) sensiblen Thema vorher eine Trigger-Warnung angebracht werden muss. So werden diese Warnungen sowohl für Dozierende als auch die Studierenden normalisiert.

Des Weiteren kann für eine Fehlerfreundlichkeit im Rahmen der diskriminierungsfreien Gesprächskultur auch ein Raum mit erarbeitet sein, indem Fehler, wie unbeabsichtigte diskriminierende Äußerungen, respektvoll angesprochen und bearbeitet werden können. Dies könnte eine physische Box sein, in welche Anmerkungen eingeworfen werden, eine Gesprächsrunde zum Ende jeder Sitzung oder ein digitales Dokument, in welches Fehler ohne Namensnennung geschrieben und dann in der nächsten Sitzung besprochen werden können. Außerdem könnte man strukturell auch in den einzelnen Studiengängen ansetzen. Im Mono-BA Rehabilitationspädagogik beispielsweise ist das Modul 1 die Studieneingangsphase, in welcher vor allem auf wissenschaftliches Arbeiten und Berufsfelderschließung eingegangen wird. Hier könnte man zum Beispiel noch eine Veranstaltung zu Antidiskriminierung im Studium und der späteren Arbeit implementieren (vgl. Foitzik, Holland-Cunz, & Riecke, 2019, S. 47ff, 196-203; vgl. Scharathow, 2010, S. 41ff).

5.2. Intervention

Wäre die Dozentin durch sensiblere Strukturen mehr sensibilisiert gegenüber Rassismus in der Lehre gewesen, wäre es eine Möglichkeit gewesen, der studierenden Person zu vermitteln, dass der Einwurf wahrgenommen und ernstgenommen wurde.

Sie hätte weiter ausführen können, dass sie sich über die Thematik nochmal Gedanken macht und sich informiert, die anderen Studierenden bittet dies auch zu tun und dass sie aufgrund von Zeitmangel am Anfang der nächsten Vorlesung nochmal Zeit und Raum für einen respektvollen Austausch gibt.

Sie hätte außerdem der Person, die die Kritik geäußert hat, anbieten können nochmal zu ihr zu kommen, damit sie darüber sprechen können und sie der Person eventuell Ressourcen geben kann, falls diese nun sehr belastet ist.

In der nächsten Vorlesung hätte sie sich dann dafür entschuldigen können, keine Triggerwarnung angebracht zu haben. Je nach persönlicher Einstellung und wissenschaftlicher Recherche hätte sie dann sagen können, wie sie damit in Zukunft umgeht. Dazu wäre ein Austausch mit den Studierenden angebracht gewesen, in der vor allem BIPOC Personen ihre Meinung dazu hätten äußern können.

Eine Option wäre, wie die Kritik äußernde Person verlangt hat, solche Lehrmaterialien gar nicht mehr zu zeigen.

Eine andere Option, die vielleicht gleichzeitig noch als Aufklärung, für die nicht von rassistischer Diskriminierung betroffenen Studierenden hilfreich sein könnte, wäre eine reflektierte Nutzung solcher Medien.

Dabei sollte vor dem Zeigen des Films eine Triggerwarnung ausgesprochen werden. Außerdem sollte die dozierende Person sagen, dass die gezeigten Bilder und das Gesagte nicht mit ihren Werten und der heutigen Sicht übereinstimmen, aber dass dieses Medium aus einer anderen Zeit stammt und, im Falle unseres Beispiels, die Kinder über eine Zeit aufklären, in der offensiver Rassismus leider noch Gang und Gäbe war.

Des Weiteren sollte nach dem Film ein Raum zum Austausch gegeben werden, der bereits vor dem Zeigen angekündigt wird.

Außerdem sollte der fachliche Inhalt (in unserem Fallbeispiel inklusive Klassen) mit den problematischen Inhalten in Verbindung gebracht werden können. Wäre dies nicht der Fall, sollte von Anfang an ein Film ohne diskriminierende Inhalte ausgewählt werden, was aber wieder zur Prävention gehört.

(vgl. Foitzik, Holland-Cunz, & Riecke, 2019, S. 162-165), (vgl. Scharathow, 2010, S. 87-98)

6. Zu implementierende Konzepte an der HU

Wie bereits beschrieben, ist es uns nicht leicht gefallen, Materialien und Ressourcen der HU über Diskriminierung zu finden.

Das Erste, was auftauchte, waren die Anlaufstellen für Betroffene, wobei die Frauenbeauftragte dieses Aufgabengebiet mit abdeckt und es keine eigene Anlaufstellen von der Universität aus gibt. Alle rechtlichen Stellen sind von Studierenden geführt, weshalb wir uns wünschen würden, dass hier mehr eingerichtet wird. Vor allem, da der zusätzliche Zuständigkeitsbereich der Frauenbeauftragten eventuell nicht bekannt ist und dies verhindern könnte, dass sich jemand an sie wendet.

Außerdem gibt es zu wenige Leitfäden und Leitlinien von der HU, nach denen Lehrende sich richten können.

Zusätzlich mit dem im Vergleich zur FU fehlenden und geringeren Angebot an Weiterbildungen und Workshops zur Sensibilisierung und zum Umgang mit Diskriminierung und der Verhinderung ihrer Reproduktion in der Lehre, finden wir die Angebotslandschaft an der HU zu dünn gesät.

Zu der Frage, was unserer Ansicht nach an unserer Universität implementiert werden sollte, haben wir einen Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefunden. Dieser empfiehlt auf die Frage, was implementiert werden kann, um Betroffene zu unterstützen:

- Informationsmaterialien bereitstellen,
- die Erst- und Verweisberatung sicherstellen,
- eine Beschwerdestelle und ein Beschwerdeverfahren einrichten,
- präventive Maßnahmen ergreifen,
- Instrumente zur Identifikation von Diskriminierung einsetzen
- sowie positive Maßnahmen ergreifen

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2019, S. 20).

Auch welche Informationen genau enthalten sein sollten, wenn sie bereitgestellt werden, wird genauer erläutert und ist daher eine gute Richtlinie für Hochschulen:

- eine kurze Erläuterung, was Diskriminierung ist;
- eine kurze Erläuterung der Rechte, die Betroffene von Diskriminierung haben;
- gegebenenfalls Tipps zur Erstellung eines Gedächtnisprotokolls (siehe unter 3.2);
- Kontaktdaten, Öffnungszeiten und kurze Beschreibung von Beratungs-, Anlauf- und Beschwerdestellen. Die Informationen sollten
- online als auch gedruckt zur Verfügung stehen;
- für unterschiedliche Zielgruppen (Hochschulbeschäftigte, Studierende, bezogen auf die unterschiedlichen sozialen Kategorien) aufbereitet sein;
- mehrsprachig zur Verfügung stehen;
- in barrierefreier Form zur Verfügung stehen;
- explizit den Begriff Diskriminierung verwenden;
- an zentralen Orten der Universität ausgelegt bzw. veröffentlicht werden.

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2019, S. 21).

7. Ergebnispräsentation

Uni / Erwachsenenbildung

Fallbeispiel: - Dokumentation über Inklusion
(von 2000) in VL gezeigt

- Meldung von studierender Person:

(unfreiwillige Stunde)

gezeigte Klasse führte Theatertext
über NS / 2. WK auf und benutzt
in dem Kontext das N Wort.

Kinder hielten recht stereotypisierte Vorträge
über Afrika

afrikanische
Länder

Konfliktpunkt: - Person hätte sich aufgrund seiner als
asiatisch gekennzeichneter Person eine Trigger-
warnung gewünscht und sagt, dass
solche Filme nicht gezeigt werden sollten

- andere Studierende u. Dozentin zeigten
Unverständnis

kurzfr. Intervention

- deutlich machen, dass der Einwurf
angenommen wird + dem noch Raum
zur Diskussion gegeben wird
- weitere Meldungen ermutigen + als HA
aufgeben, sich Gedanken zu machen

langfr. Intervention

- Implementierung eines Komitees, das
Leitfaden für Dozierende erstellt für ⊕
rassismussensible Lehre
- G + Högl. der Schulung für Dozierende im Umgang
mit Medieninhalten
- G auf Beschwerdestellen für Studierende
aufmerksam machen ⊕

Gesprächskultur inner-
halb von Seminaren
als antirassistisch
definieren
→ zu Beginn jeden
Semesters, in jedem Seminar

Praxis: ⊕ ⊕

- vor zeigen des Films auf
mögl. problematische Inhalte
hinweisen + verdeutlichen, dass
danach Högl. zur Diskussion
besteht
- Danach Diskussion öffnen + Inhalte
in einen Kontext

Lehrende
sensibilisieren
!!!

Triggerwarnungen
normalisieren
→ Immer Raum und Zeit
zur Nachbesprechung
sensibler Themen geben

8. Literatur

- Foitzik, A., Holland-Cunz, M., & Riecke, C. (2019). *Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule*. Weinheim Basel: Beltz.
- Marketing, Stabsstelle Kommunikation und. (2022). *fu-berlin.de*. Abgerufen am Juli 2022 von Antirassismus • Diversity • Freie Universität Berlin: <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/antidiskriminierung/antirassismus/index.html>
- Scharathow, W. (2010). Vom Objekt zum Subjekt. In A. Broden, & P. Mecherill, *Rassismus bildet* (S. 87-98). Bielefeld: transcript Verlag.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2019). *Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen- Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich*. Berlin.
- Goel, U. (2016). Die (Un)Möglichkeiten der Vermeidung von Diskriminierungen. In Z. f.-U. Berlin, *Diskriminierungskritische Lehre- Denkanstöße aus den Gender Studies* (S. 39-47). Berlin: ZtG.

3.6 Institutionen der stationären, medizinischen Versorgung und des Jugendstrafvollzugs

Ulrike, Lena, Janneke

Falldarstellung aus der Praxis

Menschen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch und nicht christlich, geprägten kulturellen Hintergrund, erhalten in Reha-Einrichtungen nicht die Versorgung, die sie brauchen und weniger Aufmerksamkeit sowie Zuwendung von Fachkräften. Dadurch werden die Möglichkeiten zur (Re-)Habilitation nicht ausgeschöpft und eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft durch die Leistungsanbieter nicht sichergestellt. Die Verfasserinnen dieser Arbeit haben solche Fälle bereits im klinischen Setting auf einer Psychiatrie sowie einer medizinischen Reha-Einrichtung gesammelt.

Kurzfristige Interventionen (Brainstorming in der Gruppe)

Es ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden ihr Handeln an einer wertschätzenden Grundhaltung ausrichten und alle Leistungsberechtigten in erster Linie als Expert*innen in eigener Sache wahrnehmen und sie aktiv in das Verrichten der Leistungen einbeziehen. Sollten Barrieren auftreten, könnten diese zunächst im Team, aber auch mit den Leistungsberechtigten selbst besprochen werden, ohne diesen die Verantwortung für die Lösung des Problems zu übertragen.

In der Planung, wie die Teilhabeziele erbracht werden können, sollten auch die persönlichen und Umweltressourcen einbezogen werden. Zum Beispiel wäre eine Zusammenarbeit mit An- und Zugehörigen denkbar. Auch hier sollte beachtet werden, dass keine Verantwortungsverschiebung von den Leistungserbringern auf die An- und Zugehörigen geschieht. Bei sprachlichen Barrieren können auch immer Dolmetscher*innen hinzugezogen werden.

Sollte ein rassistisches Handeln durch die Mitarbeiter*innen auftreten, sollte die von Rassismus betroffene Person gut aufgefangen und Unterstützung angeboten werden.

Langfristige Interventionen (Brainstorming in der Gruppe)

Da der Anteil der Gesamtbevölkerung mit Migrationshintergrund bei 21% liegt und davon auszugehen ist, dass der Anteil noch weiter steigt, muss eine transkulturelle Kompetenz in Krankenhäusern vorausgesetzt werden (vgl. Wessel, K., 2021, S. 100). Das Ziel ist es eine Teilhabegerechtigkeit und Chancengleichheit aufzubauen. Durch entsprechenden Kompetenzaufbau kann ein gleichberechtigter Zugang zu Pflegeleistungen hergestellt werden (ebd., S. 101). Zum einen sollte sich jede Pflegekraft über den eigenen soziokulturellen Hintergrund bewusstwerden. Es gilt eigene Vorurteile und Stereotypen gegenüber Kulturen, die nicht der eigenen entsprechen, abzubauen. Zum anderen erfordert es Kenntnisse über Krankheiten, die in Deutschland bisher kaum bekannt sind und welche pflegerischen Anforderungen es mit sich bringt. Eine transkulturelle Öffnung führt zu einer Steigerung der Patient*innenzufriedenheit. Nun stellt sich die Frage, wie dieses Ziel erreicht werden kann (ebd.).

Was beim Patient*innenkontakt seitens der Pflege, aber auch der Ärzt*innen und Therapeut*innen nicht entstehen sollte ist das ‚Bild des Fremden‘. Hier ist eine Selbstreflexion zwingend erforderlich, damit keine rassistischen und/oder diskriminierenden Gedanken entstehen. Um angemessen reagieren zu können, müssen sich Pflegekräfte, sowie Ärzt*innen und Therapeut*innen über Land und Kultur der Patient*innen im Klaren sein und diese kennen. Es könnte also helfen sich Steckbriefe anzulegen über Sprache, Sitten, Gebräuche, aber auch über die politische Lage verschiedener Länder und Kulturen. Hier ist dringend zu erwähnen, dass das die Multidimensionalität von Kulturen natürlich nicht abbilden kann und dass die Gefahr der Stereotypisierung besteht. Es kann aber eine erste Hilfe sein die nicht eigene Kultur zu verstehen (ebd. S. 101f.).

Die Sprachbarriere ist ein weiteres großes Problem, welches zu lösen gilt. Hier könnten zum einen Dolmetscher*innen den Krankenhausalltag unterstützen. Diese sollten zwingend mit dem medizinischen Vokabular vertraut sein, um Missverständnisse zu vermeiden. Steht kein Dolmetscher*innenpool zur Verfügung, können auch ein telefonischer Dolmetschdienst, Gesundheitswörterbücher, Zeichnungen, Puppen, visuelle Wörterbücher, Piktogramme und Zeichensprache weiterhelfen. Aber auch ein möglichst diverses Kollegium, welches viele Sprachen vertritt, kann eine große Hilfe sein. Diese Mitarbeitenden sollten systematisch erfasst werden, damit Kolleg*innen diese schneller und besser erreichen können. Des

Weiteren ist die Verwendung von schriftlichen Infomaterial in verschiedenen Sprachen, sowie in einfacher Sprache sehr hilfreich (ebd. S. 102f).

Wie bereits erwähnt sollte die Selbstreflexion immer im Vordergrund stehen, um Patient*innen nicht anhand ihrer angeblichen Wesensmerkmale bestimmte Eigenschaften zuzuschreiben, die allein auf die Herkunft oder Nationalität der Patient*innen zurückzuführen sind. Dieses sog. ‚Othering‘ sollte zwingend aufgedeckt und abgebaut werden. Diese diskriminierenden und rassistischen Strukturen sind oftmals nicht bewusst und sollten mithilfe von regelmäßigen verpflichtenden Fortbildungen oder Workshops, die für das gesamte Personal durchgeführt werden, stattfinden. So kann eigenes unbewusstes rassistisches Handeln aufgedeckt, selbstreflektiert und abgebaut werden (ebd. S. 103f). Für die Qualitätssicherung kann es helfen eine*n Antirassismusbeauftragte*n als Ansprechpartner*in zu haben oder auch die Zusammenarbeit mit speziellen Beratungsstellen und Interessenvertretungen aufzubauen. Präventiv könnte dieses höchst sensible Thema bereits Teil der Ausbildung sein.

Nur mit einem gut ausgearbeiteten Konzept, welches kontinuierlich verbessert wird, kann es möglich sein, rassistische Strukturen im Krankenhausalltag abzubauen.

Zugang über einen kultursensiblen Ansatz

Eine oberflächliche Literaturrecherche ergab, dass es kaum Zugänge über eine rassismuskritische Perspektive auf die Versorgung von PoC in Deutschland gibt. Indes gibt es mannigfaltige Ausarbeitungen über einen kultursensiblen Ansatz in der Versorgung.

Nach Hein (2019, S. 36f) sind Kulturen u.a. Lebenswelten von Individuen sowie ihren konjunktiven Erfahrungsräumen. Durch die zunehmenden gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen einer Pluralisierung, werden diese geteilten Orientierungsräume immer weiter aufgeweicht und werden zunehmend individuell durch die jeweiligen Biographien geprägt (vgl. ebd.). Im Sinne einer Transkulturalität werden Kulturen als hypernationale Konstrukte verstanden, die über die Nationalgrenzen hinweg vernetzt sind und nicht mit einer nationalen Herkunft per se korrelieren (vgl. ebd.). Das bedeutet, dass Nationalkulturen grundsätzlich heterogen sind (vgl. ebd.). Des Weiteren unterliegen Kulturen einem stetigen Wandel durch eine fortwährende Reproduktion durch soziale Kollektive (vgl. ebd.). Für unsere Praxis bedeutet dies, dass auch in der Versorgung von Menschen mit einem zugeschriebenen Migrationshintergrund gilt, dass sie keiner ‚ausländischen‘ Kultur angehören.

Ein Othering in ‚wir und die anderen‘ ist demnach nicht zulässig. An dieser Stelle sei auf die Ergebnisse einer quantitativen Fragebogenerhebung über die Bedürfnisse von Patient*innen und ihren Angehörigen mit sogenanntem ostasiatischem Migrationshintergrund, die durch einen transkulturellen Hospiz in Berlin versorgt werden, hingewiesen:

Die Studienergebnisse verweisen eindrücklich auf eine notwendige Sensibilisierung der pflegerischen und medizinischen Behandler für das Thema „Interkulturalität“ bei gleichzeitigem Bewusstsein über die „Gleichheit“ der Patientenwünsche am Lebensende – mit oder ohne Migrationshintergrund. Ein Faktenwissen über kulturelle Besonderheiten kann dabei helfen, das wechselseitige Verstehen von Patienten, Angehörigen und Behandlern in palliativen und hospizlichen Versorgungssituationen im deutschen Gesundheitswesen zu unterstützen, z.B. um Wünschen nach Berücksichtigung von bestimmten Ritualen nachzukommen, darf jedoch nicht in einer Stereotypisierung von Patienten mit Migrationshintergrund münden (Henke, Thuss-Patience, Mauter & Behzadi, 2018, S. 75).

Für eine Professionalisierung des transkulturellen Ansatzes, kann das Konzept der drei Säulen der transkulturellen Kompetenz herangezogen werden (vgl. Theißing, 2019, S. 155). In diesem wird konstatiert, dass es Selbstreflexivität, Hintergrundwissen und Erfahrungen sowie narrative Empathie braucht, um adäquat transkulturell handeln zu können. In diesem Zusammenhang meint Selbstreflexivität, über die eigenen Orientierungsräume und das eigene Selbstverständnis reflektieren zu können und die Fähigkeit, über die eigenen Vorstellungen und Konzepten herauszutreten (vgl. ebd.). Das geforderte Hintergrundwissen und der Erfahrungsschatz zielt auf ein Basiswissen über Migration, Kultur und Menschenrechte ab (vgl. ebd.). Zudem sollten Zusammenhänge von Migration und Gesundheit sowie kultursensiblen Gesundheits- und Krankheitskonzepte begriffen werden (vgl. ebd.). Des Weiteren wird ein Wissen über Kulturdimensionen und die Organisation sozialer Systeme sowie eine Auseinandersetzung mit Rassismus und frauenspezifischen Lebenswelten der Migration als wichtig erachtet (vgl. ebd.). Die Komponente der Narrativen Empathie meint eine zugewandte, offene und interessierte Grundhaltung, um das Gegenüber zu ermutigen, die eigene Geschichte zu erzählen (vgl. ebd.). Sie zielt dabei vor allem auf die Frage ab ‚Erzähl mir, wie Du die Dinge siehst‘ (vgl. ebd.). Diese dritte Komponente verweist dabei auf den oben beschriebenen Zusammenhang von individueller Biographie und Kulturzugehörigkeit.

Jugendstrafvollzug

Die Funktionen des Jugendstrafvollzugs lassen sich durch die drei Komponenten Beschützen, Unterstützen und Gegenwirken zusammenfassen. So ist es das höchste erklärte Ziel, die Resozialisierung der Inhaftierten zu gewährleisten (vgl. Bereswill, 2015).

Der*die Inhaftierten sollen dazu befähigt werden, zukünftig in sozialer Verantwortung ein Leben ohne Straftaten zu führen. Zudem gilt es, den Schutz der Allgemeinheit zu erhöhen.

Ähnlich wie in Krankenhäusern und anderen Reha-Einrichtungen für Menschen sind aber gerade in Strafvollzugsanstalten häufig Personen zu finden, die mehrfach von Diskriminierung betroffen sind, welche an diesem Ort häufig weitergeführt wird. So kommt es zu Beschämung und Ausgrenzungserfahrungen innerhalb eines pädagogischen Settings. Auch rassistische Diskriminierungen sind innerhalb der Institution Strafvollzug gehäuft aufzufinden, struktureller und institutioneller Rassismus sind somit ein zentrales Problem.

Als Maßnahme und Intervention bei schon bestehenden Problemen, im Idealfall aber präventiv und institutionell und strukturell verankert können Fortbildungen angeboten werden, um zu diversen Themen aufzuklären.

Dabei kann es beispielsweise darum gehen, das als Jugendalter sensible Lebensphase zu begreifen und sich der Kernaufgaben von Menschen in der Adoleszenz bewusst zu machen. Zudem kann eine Sensibilisierung für die Themen Trauma, Flucht, und psychische Erkrankungen angebahnt werden. Doch auch Themen wie Gruppendynamik und die Bedeutung von Peers kann für die Mitarbeitenden vor Ort thematisiert werden. Die Konstruktion von Geschlecht und Männlichkeit kann hier ebenso kritisch hinterfragt werden. So können die Wirkung von Raum und Institutionen im Rahmen von Institutionstheorie und Wirkungsweisen Raum finden und problematisch angrenzende Themen wie Struktureller Rassismus und Racial Profiling angebracht werden. Ganz grundsätzlich kann es zumindest teilweise auch um die Konzepte Freiheit und Strafe gehen, allerdings nur in einem eingeschränkten Rahmen, da dieser (voraussichtlich) nicht gänzlich veränderbar ist. Doch die Frage nach Macht(missbrauch) und Hierarchisierung darf hier vorsichtig und gut gerahmt angebracht werden (vgl. Borchert, 2016).

Die eigene Rolle und Aufgabe kann im Rahmen der Professionalisierungstheorie über den gesamten Zeitraum von Fortbildungen und Maßnahmen immer wieder kritisch hinterfragt und auch die eigene Position im Team bewusst werden. So kann die Gefahr der goldenen Fantasie thematisiert werden, eigene Anteile und Bedürfnisse innerhalb der pädagogischen Beziehung

zumindest teilweise entdeckt werden und Erziehung als Absicht - nicht als Wirkungsbegriff erfahren werden. Theoretisch fußen diese Erkenntnisse auf der psychoanalytischen Pädagogik, welche aber durch Bindungstheorie, Mentalisierungstheorie und weitere intersektionale Theorien ergänzt werden können (vgl. Schweder & Borchert, 2015).

So bilden sich konzeptuelle Ideen heraus, mithilfe derer im Setting Strafvollzug gearbeitet werden kann:

Es geht um die Mitbeteiligung und Partizipation der Inhaftierten an der Ausgestaltung ihrer Förderung. Dabei sollen sie sich als selbstwirksam begreifen, um Erfahrungen der Handlungsfähigkeit zu bekommen. Des Weiteren sollte eine Akzentuierung auf das Thema der Nachsorge gelegt werden und die Menschen auf freiwilliger Basis an Übergängen begleitet werden (vgl. Gratz, 2020).

Letztlich geht es auch um den Einbezug der Ressourcen der Klient*innen, darum eine weniger defizitorientierte Perspektive einzunehmen und die Perspektiventwicklung im Leben dieses Menschen (in Bezug auf Sinn, Arbeit, Soziales...) zu fokussieren. Dazu kann der Aufbau stabiler sozialer Beziehungen (zu Peers und Erwachsenen) von zentraler Bedeutung sein (vgl. Walkenhorst, 2015).

Literatur zu diesem Thema zu finden, gestaltet sich zudem als äußerst komplex, da es ebenfalls, wie auch bei dem Thema Krankenhaus/Rehabilitationseinrichtungen und Antirassismus, um komplexe Verschränkungen und Dynamiken geht, die einander bedingen, aber nicht einfach voneinander zu betrachten sind. Die Intersektionalität der Diskriminierungserfahrungen einzelner Personen kann meist nicht umfassend genug abgebildet werden, zudem ist eine Beforschung der inneren Logik und der Struktur des Strafvollzugs durchaus komplex, da Ambivalenzen hervortreten, welche durch das System selbst bedingt sind.

Reha Einrichtung

Fall: Menschen mit einer anderen als Deutsch Muttersprache* + nicht christliche geprägtem, kulturellem Hintergrund erhalten nicht die Versorgung, die sie brauchen und weniger Aufmerksamkeit und Zuwendung → Reha-Möglichkeiten werden nicht ausgeschöpft.

Kurzfristige Interventionen

Wertschätzender Umgang mit den Menschen als Expert*innen in eigener Sache
diskriminierte Personen auffangen + Unterstützung anbieten

Probleme ANSPRECHEN

Zusammenarbeit mit An- und zugehörigen sowie Dolmetscher*innen

langfristige Interventionen:

Liste mit Sprachkompetenzen aller MA

Partizipative Forschungsprojekte mit Betroffenen + MA der Einrichtung

fester Umgang mit Rassismen in die Organisation kultur etablieren

Antirassismus-beauftragte etablieren

Kultur- und Diversity sensible Angebote

diverses MA-Team

Dolmetschdienste in Einrichtungen etablieren

Aufnahmegerspräch: sprachliche Ressourcen, kulturelle Bedürfnisse

Zsm.-arbeit mit spez. Beratungsstellen und Interessenvertretungen

Geld ???!

regelmäßige Verlaufsgespräche, auch über subjektives Wohlbefinden in der Einrichtung

Weiter- und Fortbildungen zu Antidiskriminierung (verpflichtend + regelmäßig)

Antidiskriminierung als Bestandteil von Ausbildung und Studium

Erst-sprache

spezifische Ausbildung für DolmetscherInnen für therapeutische Kontexte

Verwendung einfacher / leichter Sprache & in andere Sprachen übersetzen

Jugendstrafvollzug

Ziel

- höchstes Ziel ist die sogenannte Resozialisierung
- „den die Inhaftierten dazu befähigen, künftig in soziale Werte ein Leben ohne Straftaten zu führen.“
- Schutz der Allgemeinheit

Funktionen

- 1) Behüten
- 2) Unterstützen
- 3) Gegenwirken

Konzeptuelle Ideen

- Mitbeteiligung der Inhaftierten an der Ausgestaltung ihrer Förderung
- Akzentuierung der Nachsorge - und Begleitung auf freiwilliger Basis (→ Übergänge)
- Bezug zu Ressourcen der Klient:innen
- Perspektiventwicklung im Leben (Sinn, Arbeit, Selbstwirksamkeit)

wichtige ZITATE

„Ohne innere Bereitschaft, ohne kulturelle Ansprüche und ohne aktive Eigenbeteiligung ist keine Entwicklung im Jugendalter möglich.“ (Fend, 2005).

„Ja ich denke sehr viel nach an die Zeiten, die ich hatte, wenn der Zeiger nicht mehr dreht, Bruder glaub mir das ist leicht, Ich bastel eine Fackel, weil der Kopf in mir wird dunkel, bitte sag mir was passiert, ja wo bleibt denn dieser Funke?“ (Raptext eines Inhaftierten)

Fortbildung / Aufklärung

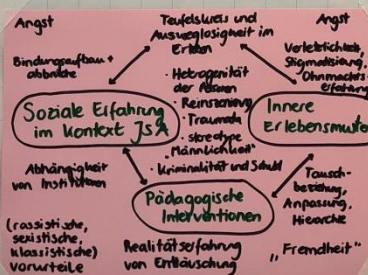
- Jugend als sensible Lebensphase / Kernaufgaben
- Strafe und Freiheit als Diskurs anregen
- Erziehung als Absichtsnichtwahrheitsbegriff
- Macht (Missbrauch) durch Hierarchisierung
- Antirassismus
- Sensibilisierung für Trauma
- Flucht und psychische Erkrankungen
- Gefahr der „goldenen Fantasie“

- eigene Anteile, Motive hinterfragen
- Gruppendynamiken
- Wirkung von Raum und Institution (stheorie)
- Racial profiling
- Freiheitsentzug als existenzieller Einschnitt
- Aushalten / Umgang mit Ambivalenz, Spannung
- Geschlecht und Sexualität („Männlichkeit“)
- Sinnfindung und Arbeit im alltäglichen Miteinander
- Psychoanalytische Pädagogik

Problematik / Frage:

Sprachbarrieren in Gruppentherapien

- verstoßen Dolmetscher gegen Datenschutz / Verschwiegenheit
- Beeinträchtigung der Therapie anderer Patient:innen



Literatur

- Walkenhorst (2015): Pädagogisches Denken und Handeln im Strafvollzug.
- Borchert (2016): Pädagogik im Strafvollzug. Grundlagen und reformpädagogische Impulse.
- Schweder / Borchert (2015): Handbuch Jugendstrafrecht.
- Gratz (2020): Jugendstrafvollzug als dynamisches Organismus - ein realistischer Konzept?
- Bertsch (2015): Zwischen autoritärer Zuneigung und Entwicklungsversprechen. Der Freiheitsentzug als tiefgestufte biografische Konfliktordnung.

Literatur

- Bereswill, M.(2015). Zwischen autoritärer Zumutung und Entwicklungsversprechen. Der Freiheitsentzug als tiefgreifende biografische Konflikterfahrung.
- Borchert, J.(2016). Pädagogik im Strafvollzug. Grundlagen und reformpädagogische Impulse.
- Fend, H. (2005). Entwicklungspsychologie des Jugendalters. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gratz, W.(2020). Jugendstrafvollzug als dynamisches Organisieren - ein realisierbares Konzept?
- Hein, K. (2019). Was ist Kultur?. In M. Wasner & J. Raischl (Hrsg.), Kultursensibilität am Lebensende. Identität – Kommunikation – Begleitung (S. 27-38). Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag. Zugriff am 23.06.2022. Verfügbar unter https://content-select.com/media/moz_viewer/5e4cfb00-b534-4f32-8380-0b66b0dd2d03/language:de
- Henke, O., Thuss-Patience, P., Mauter, D. & Behzadi, A. (2018). Bedürfnisse von Patienten mit Migrationshintergrund am Lebensende. Ergebnisse einer Befragung von ostasiatischen Palliativ- und Hospizpatienten und ihren Angehörigen zu transkultureller Pflegeerfahrung in Berlin. HB Science, 24(1-2), 66-76. Zugriff am 10.07.2022. Verfügbar unter <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s16024-018-0318-2.pdf>
- Schweder, M.& Borchert, J. (2015). Handbuch Jugendstrafvollzug.
- Theißing, K. (2019). Ich weiß, dass ich nicht weiß«–Transkulturelle Kompetenz in der Palliativpflege. In M. Wasner & J. Raischl (Hrsg.), Kultursensibilität am Lebensende. Identität – Kommunikation – Begleitung (S. 154-162). Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag. Zugriff am 23.06.2022. Verfügbar unter https://content-select.com/media/moz_viewer/5e4cfb00-b534-4f32-8380-0b66b0dd2d03/language:d
- Walkenhorst, S. (2015). Pädagogisches Denken und Handeln im Strafvollzug.
- Wessel, K. (2021). Inklusion im Handlungsfeld Pflege. Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in der Krankenhauspflege. Wiesbaden: Springer.