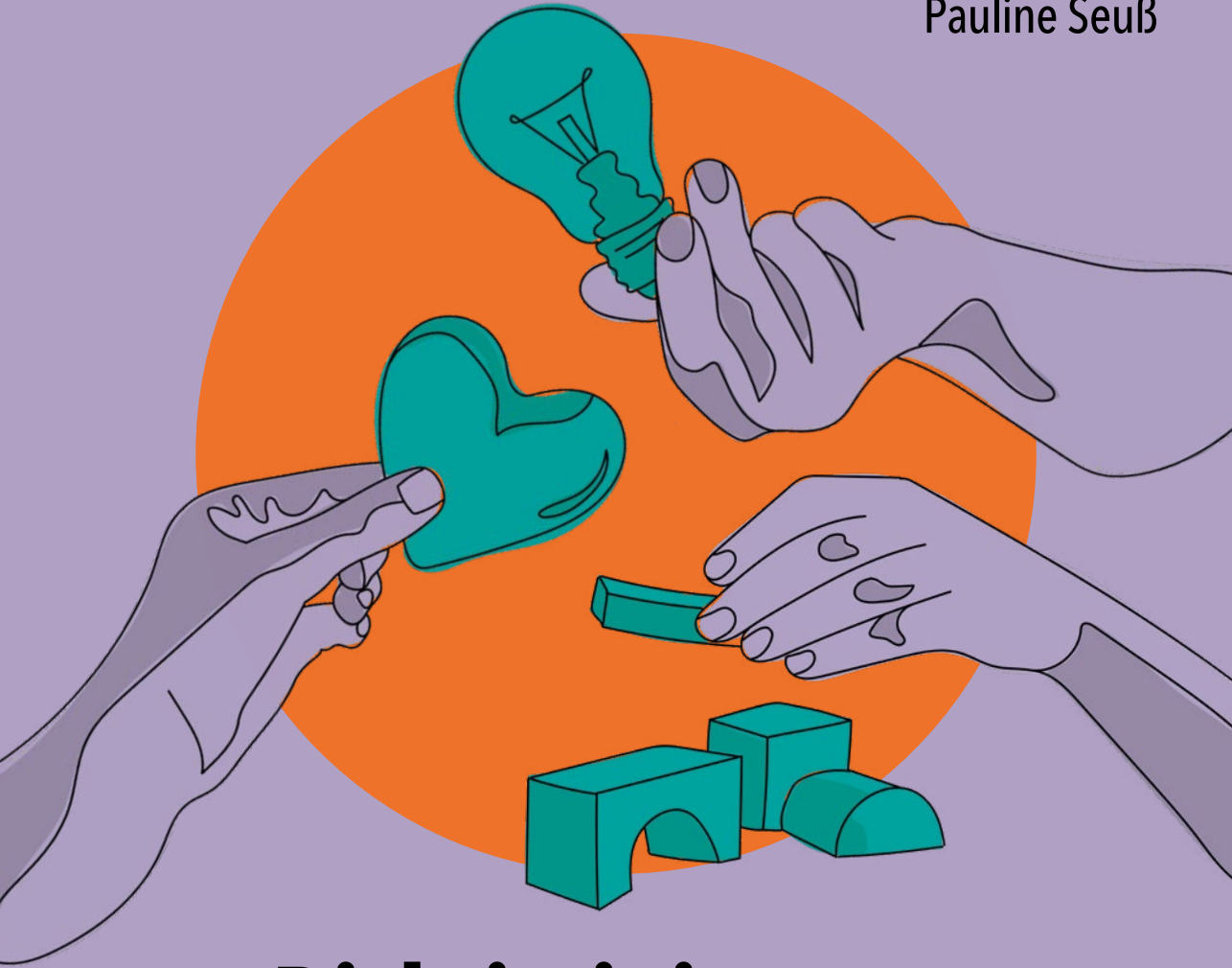


Julika Prantner-Weber
Pauline Seuß



Diskriminierungs- sensible Bildung

Ein Werkzeugkoffer
für die pädagogische Praxis



Julika Prantner-Weber / Pauline Seuß

Diskriminierungssensible Bildung

Ein Werkzeugkoffer für die pädagogische Praxis

VANDENHOECK & RUPRECHT

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind
im Internet über <https://dnb.de> abrufbar.

© 2026 Vandenhoeck & Ruprecht, Robert-Bosch-Breite 10, D-37079 Göttingen,
ein Imprint der Brill-Gruppe
(Koninklijke Brill BV, Leiden, Niederlande; Brill USA Inc., Boston MA, USA;
Brill Asia Pte Ltd, Singapore; Brill Deutschland GmbH, Paderborn, Deutschland;
Brill Österreich GmbH, Wien, Österreich)

Koninklijke Brill BV umfasst die Imprints Brill, Brill Nijhoff, Brill Schöningh,
Brill Fink, Brill mentis, Brill Wageningen Academic, Vandenhoeck & Ruprecht,
Böhlau und V&R unipress

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich
geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen
bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Umschlagabbildung: Illustration von Julika Prantner-Weber
Zweites Lektorat: Nicole Schweiß
Illustrationen: Julika Prantner-Weber

Satz: SchwabScantechnik, Göttingen
Druck und Bindung: Elanders Waiblingen, Waiblingen
Printed in the EU

Vandenhoeck & Ruprecht Verlage | www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com
E-Mail: info@v-r.de

ISBN 978-3-525-70353-3 (print)
ISBN 978-3-647-70353-4 (digital) | ISBN 978-3-666-70353-9 (eLibrary)

Für alle, die sich gegen Diskriminierung verbünden.

INHALT

VORWORTE	11
-----------------------	-----------

TEIL 1: DER RAHMEN DISKRIMINIERUNGS- SENSIBLER BILDUNG

VIelfalt	19
Wissen	19
<i>VERTIEFT: Ambiguitätstoleranz und das Aushalten von Vielfalt</i>	<i>23</i>
Sensibilisierung: »Vielfalt in meiner Lehre«	26
Praxistransfer: Methode »Punktespiel«	28
 DISKRIMINIERUNG IDENTIFIZIEREN	 31
Wissen	31
<i>VERTIEFT: Unconscious Bias</i>	<i>36</i>
Sensibilisierung: »Graustufen«	38
Praxistransfer: Methode »Meinungs- und Haltungskreis«	40

RECHTSEXTREMISMUS – EINE IDEOLOGIE	
DER UNGLEICHWERTIGKEIT	43
Wissen	43
<i>VERTIEFT: Rechtsextremismus erkennen</i>	<i>45</i>
Sensibilisierung: »Rechtsextremismus-Recherche«	46
Praxistransfer: Methode »Meine Schule – gewappnet gegen Rechtsextremismus?«	48
NEUTRALITÄT	51
Wissen	51
<i>VERTIEFT: Schulerziehung, Mythos »Neutralitätsgebot« und Remonstration</i>	<i>53</i>
Sensibilisierung: »Denkhüte«	56
Praxistransfer: Methode »Wie wollen wir zusammen lernen?«	58
PRIVILEG	63
Wissen	63
<i>VERTIEFT: Privilege Studies und der Blick »von unten«</i>	<i>67</i>
Sensibilisierung: »Privilegien checken – und nutzen«	68
Praxistransfer: Methode »#checkyourprivilege«	70
INTERSEKTIONALITÄT	73
Wissen	73
<i>VERTIEFT: Intersektionalität in der pädagogischen Praxis – 4 Merksätze</i>	<i>76</i>
Sensibilisierung: »Standpunkt und Standort«	78
Praxistransfer: Methode »Gemeinsamkeiten und Unterschiede«	80

TEIL 2: DER INHALT DISKRIMINIERUNGS- SENSIBLER BILDUNG

ABLEISMUS	85
Wissen	85
<i>Einführung Ableismus</i>	85
<i>BLICKWECHSEL: Felix Michl</i>	89
Sensibilisierung: »Inklusions-Federmäppchen packen«	94
Praxistransfer: Methode »Barriere-Brillen – Lasst uns neue Perspektiven einnehmen«	96
 ADULTISMUS	 99
Wissen	99
<i>Einführung Adultismus</i>	99
<i>BLICKWECHSEL: Bettina Wilpert</i>	102
Sensibilisierung: »Wenn ich mal groß bin, mach ich das nicht!«	106
Praxistransfer: Methode »Ein Tag ohne Erwachsene«	108
 ANTISEMITISMUS	 111
Wissen	111
<i>Einführung Antisemitismus</i>	111
<i>BLICKWECHSEL von Franziska Karow</i>	116
Antisemitismus im Schulalltag	116
Sensibilisierung: »Grenzen ziehen«	122
Praxistransfer: Methode »Wir bauen uns eine Verschwörungs- erzählung«	124
 BODYISMUS	 129
Wissen	129
<i>Einführung Bodyismus</i>	129
<i>BLICKWECHSEL von Judith Schreier</i>	132
Sensibilisierung: »Brief«	136
Praxistransfer: Methode »Schubladendenken – Ich von außen, Ich von innen«	138

KLASSISMUS	143
Wissen	143
<i>Einführung Klassismus</i>	143
<i>BLICKWECHSEL von Lara Höfemann</i>	147
Sensibilisierung: »Klassismus demaskieren«	150
Praxistransfer: Methode »Voll (un)fair!«	152
 QUEERFEINDLICHKEIT	 155
Wissen	155
<i>Einführung Queerfeindlichkeit</i>	155
<i>BLICKWECHSEL mit SeBiLe</i>	161
Sensibilisierung: »Geschlechterrollen«	168
Praxistransfer: Methode »Ja/Nein«	170
 RASSISMUS	 173
Wissen	173
<i>Einführung Rassismus</i>	173
<i>BLICKWECHSEL von Tarek Zaibi</i>	178
Sensibilisierung: »Mit Kindern über Rassismus sprechen«	184
Praxistransfer: Amiras Herzkoffer	186
 SEXISMUS	 191
Wissen	191
<i>Einführung Sexismus</i>	191
<i>BLICKWECHSEL von Magdalena Voigt</i>	196
Sensibilisierung: »Sexismus reflektieren – und handeln!«	202
Praxistransfer: Methode »Pöbelsofa«	204
 QUELLEN	 207
ONLINE-QUELLEN:	211

VORWORTE

Pauline: Bevor wir thematisch einsteigen, wollen wir ein paar Punkte klären. Mir ist zum Beispiel wichtig zu sagen: Das ist keinesfalls ein objektives Buch. Ja, wir beziehen uns durchgängig auf etabliertes Fachwissen – nehmen aber eine klar antifaschistische, feministische und betroffenenzentrierte Haltung ein. Wir nutzen genderneutrale Sprache und Selbstbezeichnungen marginalisierter Personen(-gruppen). Somit schließen sich rationale Fakten und die Verhandlung von Gefühlen im Kontext von Diskriminierung keinesfalls aus – denn was ist emotionaler als politische Bildung, wenn in ihr doch verhandelt wird, wie wir gut miteinander leben (können)? Es geht uns an keiner Stelle darum, zu verstehen, warum Menschen ideologisch sind. Vielmehr wollen wir aktiv den Abbau von Ungleichheiten mitgestalten und einen positiven Zugang zu Vielfalt in der pädagogischen Praxis ermöglichen.

Julika: Und gleichzeitig sind wir beide definitiv von einigen Strukturen privilegiert: Wir sind zum Beispiel *weiß*, haben keine Behinderung, werden cis weiblich gelesen und durften studieren. Uns ist bewusst: Viele Themen, die wir in diesem Buch besprechen, betreffen andere mehr als uns. Das Buch dient als Einladung, sich mit diesen Themen zu beschäftigen und davon ausgehend viele weitere Perspektiven mit einzubeziehen. So, wie das Buch jetzt vorliegt, stehen wir mit bestem Wissen und Gewissen dahinter. Wir hoffen, dass es Mut macht, Kraft gibt und Verantwortung weckt – und gerade deshalb freuen wir uns sehr über Feedback, Erweiterungen und konstruktive Kritik.

WISSEN

- Ein Begriff pro Kapitel
- Zoom auf ein Kernkonzept in diesem Kontext/Blickwechsel
- Interdisziplinäre Auseinandersetzung
- Ziel: Verständnis von Diskriminierungsmechanismen und Sicherheit in Begrifflichkeiten



SENSIBILISIERUNG

- Übungen und Fragen zur selbstreflexiven Auseinandersetzung
- Ziel: sich selbst als Teil des Systems begreifen



Pauline: Absolut. Wir greifen in unsren Ausführungen auf unsere Erfahrungen zurück – das heißt aber auch, dass andere Menschen ganz andere Erfahrungen machen (müssen). Um unsere Perspektiven etwas zu erweitern, räumt jedes Kapitel in Teil 2 das Feld für unsere Gastautor*innen. Wie diese Blickwechsel geschrieben sind und Wissen hier transportiert wird, haben wir ihnen komplett offengelassen.

Julika: Am Anfang war's eine Idee und eine Menge Begriffe – jetzt sitzen wir hier mit über 200 Seiten zu diskriminierungssensibler Bildung. Was steckt dahinter?

Pauline: An alle, die Hoffnung auf ein Wunderbuch hatten: Sorry! Das ist nicht das Ziel dieses Workbooks, es gibt weder eine 10-Punkte-Liste noch ein Schema F, nach dem diskriminierungssensible Bildung ohne Stolperer gelingt. Ich würde mich freuen, wenn wir es schaffen, mit diesem Buch Anreize zum kontinuierlichen Weitermachen zu säen, und natürlich hoffe ich auch auf ein paar Aha- und Oho-Erlebnisse. Aber mir ist eben auch wichtig zu betonen: Im besten Fall tun sich durch dieses Buch neue Fragen auf. Wir verstehen jede Unsicherheit etwas falsch zu machen – aber man kann ebenso eine Menge richtig machen, indem man das Thema angeht und Haltung zeigt! Ich vermute, das Buch könnte an der einen oder anderen Stelle durcheinanderbringen oder anecken. In diesen Fällen empfehle ich: Gut so, weitermachen!

Julika: Ich schätze, du spielst auf die Selbstreflexionsübungen an, die sich nach jedem Wissenskapitel finden. Die gehören für uns elementar zum Thema diskriminierungssensible Bildung dazu. Denn wir finden:

Man kann noch so viel lesen, aber wenn wir uns nicht als Teil diskriminierender Strukturen begreifen, verpufft vieles (auch wenn es gut gemeint war) – und ändern tut sich wenig. Aussagen wie: »Ich sehe keine Hautfarben!« oder »Ich bin doch kein*e Sexist*in!« sind nicht nur wenig reflektiert, sondern schenken Betroffenen und deren Erfahrungen zudem keinen Glauben. Diese Sätze beenden Gespräche – auch jene im Zwiegespräch mit sich selbst. Deshalb laden wir nach jedem theoretischen Input zu interaktiven Sensibilisierungsübungen ein, um in uns selbst nachzuforschen: Was hat das Thema eigentlich mit mir zu tun? Darauf selbstkritisch Antworten zu finden, kann auch mal unbequem werden, aber unserer Erfahrung nach liegen hier die größten Erfolge für eine wirklich selbstsichere und standfeste diskriminierungssensible Praxis.

Pauline: Auch wir haben beim Schreiben immer wieder gemerkt: Antidiskriminierungsarbeit findet in einem Spannungsfeld statt. Doch dieses Spannungsfeld funktioniert auch als Lernraum, um Diskriminierung zu (be-)greifen!

Julika: Kannst du da ein Beispiel nennen?

Pauline: Klar. Zum Beispiel haben wir bei den Themen Ableismus und Adultismus festgestellt: Um diese antidiskriminierenden Diskurse für möglichst viele nachvollziehbar zu erklären und eben auch abbaubar zu gestalten, brauchen wir konkretere Beispiele als z.B. bei Rassismus, wie etwa Zitate. Den meisten Menschen ist klar, dass sie das N-Wort nicht nutzen sollten, aber warum ist der Spruch »Komm du mal in mein Alter!« adultistisch? Oder »an den Rollstuhl gefesselt« ableistisch?

PRAXIS- TRANSFER



- Exemplarischer Methodenvorschlag, wie zu dem Thema in Lerngruppen gearbeitet werden kann.
- Vor jeder Methode empfehlen wir das Festlegen und Besprechen von Umgangsregeln (siehe Kapitel Neutralität).
- Ziel: ins sensibilisierende Handeln kommen.
- Um deine eigenen Methoden auf Diskriminierungssensibilität zu testen, empfehlen wir die Methodenmatrix von Dissens e. V.:



SCHREIBWEISEN UND BESONDERHEITEN

Gendergerechte Sprache

Wir nutzen das Sonderzeichen **Asterisk (*)**, auch Gender-Sternchen genannt, um das Hinweisen auf und Verbildlichen von Vielfalt jenseits der binären Geschlechternorm in unserem Sprachgebrauch zu ermöglichen.

Schwarz

Wenn das Adjektiv Schwarz im Kontext von Hautfarbe genutzt wird, schreiben wir es groß, da es auf eine politische und soziale Position hinweist und nicht auf die tatsächliche Hautfarbe. Der Begriff Schwarz wurde von People of Colour selbstermächtigend angeeignet und wird als Selbstbezeichnung verwendet – auch um darauf hinzuweisen, dass Rassismus existiert.

weiß

Wenn sich das Adjektiv *weiß* auf Hautfarbe bezieht, schreiben wir es kursiv und klein, um die Konstruktion des Begriffs hervorzuheben. *Weiß* bezeichnet keine biologische Eigenschaft und damit auch nicht die Hautfarbe, sondern ist eine politische und soziale Position, die mit strukturellen Privilegien und Dominanz verbunden ist.

Wir finden es hierfür wichtig, Diskriminierung zu benennen und nicht um den heißen Brei herumzureden, auch wenn das dazu führt, dass wir an manchen Stellen diskriminierende Aussagen reproduzieren müssen. Das ist eins dieser Spannungsfelder.

Julika: Absolut. Aber im besten Fall können (und müssen!) wir diese Beispielsätze in weiteren Auflagen nicht mehr verwenden, weil die gesellschaftlich notwendigen Auseinandersetzungen stattgefunden haben und es diese Reproduktionen nicht mehr braucht.

Pauline: Das wäre definitiv wünschenswert. Denn in einer Gesellschaft, die von ungleichwertigen und diskriminierenden Strukturen durchzogen ist, sind nicht nur einzelne, sondern alle Menschen für deren Abbau mitverantwortlich. Aber wie genau soll das in der pädagogischen Praxis aussehen? Für uns stellen Wissen und Selbstreflexion ein stabiles Fundament dar, um über Vielfaltsthemen zu sprechen und Diskriminierung sensibel begegnen zu können. Unsere Praxistransfer-Kapitel bieten zusätzliche Hilfestellung. Aber vor allem wollen wir auch Mut machen, ins Handeln zu kommen!

Julika: Genau. Das Ziel des Buches ist es ja schon, dass sich mehr Lehrer*in-

nen, Schulsozialarbeiter*innen und andere Fachpersonen Vielfaltsthemen zutrauen. Deshalb ist das Buch auch als eine Art Werkzeugkoffer zu verstehen, in dem man immer mal wieder kramen und passende Tools für diverse Themen und Settings finden kann. Leider ist Diskriminierungssensibilität in den meisten pädagogischen Ausbildungen kein oder nur peripherer Bestandteil. Manchmal wird hier stereotypes Denken und Handeln sogar noch verstärkt, wenn über »die muslimischen Mädchen« gesprochen wird oder wie man mit »den Bürgergeld-Kindern« umgehen soll. Hier herrscht definitiv Nachholbedarf!

Pauline: Wir kommen beide aus der politischen Bildungsarbeit: Du aus der queeren Bildung, ich aus der Demokratiebildung/Rechtsextremismus-Prävention. Damit waren wir viele Jahre die externen Bildungsreferent*innen, die einmal im Jahr den obligatorischen Schulprojekttag gegen Diskriminierung durchführen. Aber immer wieder, und in den letzten Jahren auch immer drängender, stellte sich die Frage: Was passiert das restliche (Schul-)Jahr? Schulgesetze und Hausordnungen zeigen sich im Alltag als sehr abstrakt – aber wie sieht die praktische Umsetzung von Gleichheit in Lernräumen aus? Wer schützt Betroffene von Diskriminierung – und wie? Welche Sichtweisen werden ernst genommen? Was kann ich tun

Gendern von Juden*Jüdinnen

Um alle Menschen, die jüdisch sind, in ihrem Geschlecht anzuerkennen, sind nicht nur wir auf der Suche nach einer genderinklusiven Schreib- und Sprechweise. Das ist aufgrund des »U/Ü« in der deutschen Bezeichnung etwas schwierig: »Jüd*innen« ist grammatisch und inhaltlich eben nicht ganz richtig. »Juden und Jüdinnen« zu sagen würde nicht-binäre, trans, inter und agender Personen, die jüdisch sind, exkludieren. Wir orientieren uns deshalb an der Entscheidung des jüdischen Museums in Berlin, »Jude*Jüdin« zu schreiben – weisen aber darauf hin, dass sich manche Juden*Jüdinnen eine Schreibweise mit Doppelpunkt oder Gendergap wünschen, da das »Judensternchen« bei ihnen eine problematische Konnotation hat.

dick_fett

Diese Schreibweise entspringt aus fettaktivistischen Kreisen und markiert einerseits ein Spektrum zwischen »dick« und »fett« und weist andererseits auf die angeeignete neutrale bis positive Selbstbeschreibung der ursprünglich abwertenden Wörter hin.

bei Radikalisierung – und wie erkenne ich diese? Was ist meine Rolle bei einem Coming-out in meiner Klasse? Wie umgehen mit diskriminierenden Beleidigungen – auch wenn sie »nur lustig« gemeint waren? Kurz: Welche Spannungsfelder können in der Antidiskriminierungsarbeit entstehen und wie gehen wir mit diesen um?

Julika: Und schon sind wir mittendrin in den tausend Fragen ...

NAVIGATION



Differenzierung: Anpassungsmöglichkeiten an verschiedene Fähigkeiten (wie z. B. Sprache, Sozialverhalten und Motorik) in der Lerngruppe auf Basis eines weiten Inklusionsverständnisses.



Achtung: Methodenspezifische Hinweise zu Diskriminierungspotenzialen.



Weitergedacht: Didaktische Erweiterungen und Ergebnissicherung im Rahmen der Methode.



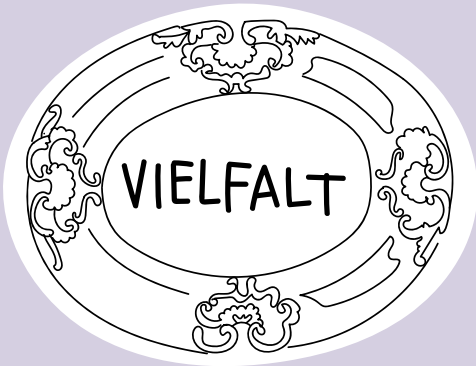
Weitergemacht: Empfehlungen für Medien, Methoden und Bildungsinitiativen zur weiteren Vertiefung.

EINFACH ERKLÄRT:

...

Kurzdefinition in einfacher Sprache. Ermöglicht niedrigschwelligen thematischen Einstieg. Eine weitergehende Auseinandersetzung wird dringend empfohlen.

TEIL 1: DER RAHMEN DISKRIMINIERUNGS- SENSIBLER BILDUNG



VIELFALT

VIELFALT



WISSEN

Der Begriff **Vielfalt** drückt aus, dass Menschen in manchen Eigenschaften, Sichtweisen, Erfahrungen und Fähigkeiten gleich sind und sich in anderen unterscheiden. Zum Beispiel in Bezug auf Alter, Körper, Herkunft, Aussehen oder Style, Weltanschauung, sexuelle Identität, Geschlecht, Einkommen usw. Menschen unterscheiden sich auch in ihren Fähigkeiten, in ganz eigenen Expertisen, im (Vor-)Wissen zu einem Thema, in handwerklichen, technischen, sozialen, emotionalen, geschicklichen oder logischen Fähigkeiten. Manche Eigenschaften und Fähigkeiten sind sichtbar – andere nicht. Manche sind selbst gewählt – andere nicht. Doch woher kommt unser heutiges Verständnis von Vielfalt? Und warum ist der Begriff politisch so umkämpft?

EINFACH ERKLÄRT:

Vielfalt heißt: Viele unterschiedliche Menschen, Meinungen oder Dinge kommen zusammen.

Wir leben im deutschsprachigen Raum in der Tradition der **Aufklärung**. Aufklärung, das umfasst die Epoche von 1650 bis 1800 und meint eine geistige Bewegung in Europa, die Vernunft, Wissen und kritisches Denken für alle Bürger*innen als politische Ziele deklarierte.

FACT BOX:

Alle Bürger*innen?

Die berühmte »Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte« (1789) in der Französischen Revolution galt nur für cis Männer. Frauen waren vom Wahlrecht, von politischer Mitbestimmung und von Bildung größtenteils ausgeschlossen. Queere Rechte fanden keine Beachtung.



Aufklärerische Denker*innen stellten den Absolutismus des Adels in Frage und forderten die Mitbestimmung des Volkes. Damit war die Aufklärung die Wegbereiterin der Französischen Revolution, in Folge derer zum ersten Mal Menschen- und Bürger*innenrechte verfasst wurden, der Adel entmachtet und eine Republik mit Gewaltenteilung gegründet wurde. Ziel war es, dem Volk die Macht zu geben (Gleichheit, Freiheit, Brüderlichkeit).

Die gesetzliche **Gleichstellung** aller erkannte die Unterschiedlichkeit an: Ja,

wir sind nicht gleich, aber wir haben gleiche Rechte und damit soll die Gleichstellung angestrebt werden. Kurz: Es gab (und gibt) keine faktische Gleichheit, aber das Streben nach Gleichstellung ist seitdem staatlich institutionalisiert. Zum Beispiel sagt der erste Artikel des heutigen Deutschen Grundgesetzes: »Die Würde des Menschen ist unantastbar.« Das impliziert: Alle Menschen sind gleich wertvoll. Der Artikel 1 ist die Grundlage für alle weiteren Rechte – auch für den Schutz von Vielfalt in einer Gesellschaft, in der alle Bürger*innen vor dem Gesetz gleichgestellt sind – oder sein sollen (Artikel 3 GG). Es ist dementsprechend kein Zufall, dass der Vielfaltsbegriff ein politisierter ist. Heute wird er oftmals positiv konnotiert, wie z. B. Freiheitsrechte für alle Bürger*innen. Dass diese nicht natürlicherweise existieren, sondern als Resultat historischer Unfreiheit erkämpft wurden, bleibt oft unbeachtet.

So viel zur Theorie.

Wie aber sieht Vielfalt praktisch aus?

Ganz grundsätzlich lässt sich sagen: In einer modernen, pluralen Gesellschaft wie unserer ist Vielfalt immer die Realität. Pädagogisch zeigt sich die Anerkennung von Vielfalt in Konzepten wie hierarchiearmer Erziehung oder dem **weiten Inklusionsverständnis** – im Gegensatz zu einer hierarchischen Kindererziehung oder dem Assimilations- und Integrationsmodell.


FACT BOX: Weites Inklusionsverständnis


Das weite Inklusionsverständnis ist ein umfassender und menschenrechtsorientierter Ansatz, der alle Formen von Ungleichheit (und Ausgrenzung) in den Blick nimmt (z. B. soziale Herkunft, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Wissen ...). Das Konzept geht über die enge Sicht hinaus, die Inklusion nur auf Menschen mit Behinderung bezieht (das sogenannte enge Inklusionsverständnis).

Es zielt darauf ab, Vielfalt als Norm zu setzen und Barrieren für alle Menschen abzubauen. Es ist ein Wandel im Denken: weg von der Frage: Wie integrieren wir »die Anderen«?, hin zu: Wie gestalten wir unsere Gesellschaft (oder auch Lernräume) so, dass alle teilhaben können? (Piezunka/Schaffus/Grosche 2017, 207–222).

FACT BOX: Integration


Im alltagsweltlichen Sprachgebrauch wird mit Integration oft gemeint, dass sich Menschen in ein vorhandenes System einfügen sollen, wobei Diversität bis zu einem gewissen Punkt gestattet ist (z. B. Kulinarik, Folklore ...). Problematisch an dieser Auslegung ist, dass nicht alle Mitglieder entscheiden, wann eine Person »gut« integriert ist – es besteht eine Macht-Disbalance. Foroutan und Kalter (2021) betonen deshalb, dass der Begriff nicht nur Anpassungsleistungen von Menschen mit ausschließlich deutschem Hintergrund meint, sondern strukturelle, gesamtgesellschaftliche, politische, ökonomische, rechtliche und symbolische Bedingungen und Machtverhältnisse mitgedacht werden müssen. Integration sollte dementsprechend als Prozess verstanden werden, der zur Herstellung von Anerkennung, Chancengleichheit und Teilhabe aller Menschen in einer Gesellschaft dient (Foroutan/Kalter 2021, 72 ff.).

FACT BOX: Assimilation

Assimilation meint, dass sich ein Mensch vollkommen einem System anpassen soll. Unterschiedlichkeit zu minimieren, ist dementsprechend das Ziel, wobei nicht alle Mitglieder die Definitionsmacht darüber haben, was zulässig ist (bpb 2018).



Grundsätzlich regen wir im Kontext diskriminierungssensibler Bildung dazu an, Demokratie als einen fortlaufenden Prozess und eine Entscheidung zu vermitteln. Denn genauso wie der deutsche Staat 1919 mit der Weimarer Verfassung zur Demokratie wurde, wurde diese 1933, mit der Ernennung Hitlers zum Reichskanzler, auch schon wieder abgeschafft. Das zeigt: Potenziell ist der Konsens zur Vielfalt und Mitbestimmung aller jederzeit fragil und muss fortlaufend hergestellt werden. Und auch aktuell steht der Schutz von Minderheiten und deren Gleichstellung in ihrer Legitimität erschreckend oft zur Debatte und/oder wird stark beschnitten, z. B. wenn CSD-Paraden nur mit enormem Polizeischutz stattfinden können (z. B. in Bautzen 2024 und 2025), wenn Asylsuchenden die Bitte um Schutz verwehrt wird oder wenn die Vorgaben der UN-Behindertenkonvention in der Umsetzung boykottiert werden.

Schule hat in der Vielfaltsbildung einen besonderen Stellenwert. Demokratisch denken (und handeln) muss gelernt werden. Lehrende tragen dabei eine wesentliche Verantwortung, da Demokratiebildung in Verschränkung mit dem (aber auch in Opposition zum) Elternhaus in der Schule stattfinden soll (Grundgesetz Art. 7 Abs. 1). In Schulen offenbart sich ein Spiegel der Gesellschaft. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass auch die Herausforderungen besprochen werden wollen: Wo beginnt und endet die Freiheit der einzelnen Person? Was macht Ungleichheit mit Menschen und wann wird aus Ungleichheit Ungleichwertigkeit? Und wie gelingt eine diskriminierungssensible Solidarität, die nicht paternalistisch ist? Auch das sind Fragen, die in Lerngruppen besprochen werden können!



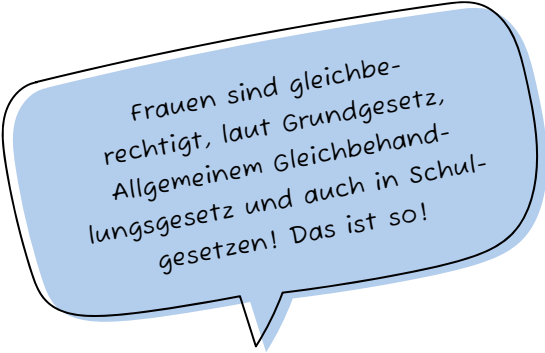
VERTIEFT: Ambiguitätstoleranz und das Aushalten von Vielfalt

Aus der Sozialpsychologie wissen wir: Menschen versuchen tendenziell ambivalente Gefühle und andauernde Mehrdeutigkeiten zu vermeiden. Daraus resultiert der Versuch, Eindeutigkeiten herstellen zu wollen.

Gleichzeitig sind Menschen auch neugierig. Sie stellen sich selbst und der Welt Fragen, sind interessiert und wollen lernen. Letzteres, da sind sich die Sozialpsychologie und Soziologie einig, kann als die Auseinandersetzung mit etwas verstanden werden, das man noch nicht kennt: »Nichts ist so kränkend, nichts zugleich so beglückend, wie etwas Neues zu erfahren, das heißt, etwas Altes in sich zu verändern. Das eigentlich bedeutet, in einem emotionalen Sinne, Lernen. Lernen ist also immer auch ein Bewältigen von Unsicherheit, zuletzt der eigenen Angst« (Rätsel des Unbewussten 2022, Folge 68). Dabei müssen wir uns zumindest etwas von der klaren Abgeschlossenheit und Struktur lösen, die wir kennen. Diesem Gedanken folgend, kann Lernen (als das Verständnis von etwas Neuem) durchaus auch (vorübergehend) destabilisierend sein.

Diese Fähigkeit, Mehrdeutigkeit und (vorübergehende) Unsicherheit auszuhalten, nannte die österreichisch-US-amerikanische Psychoanalytikerin und Psychologin Else Frenkel-Brunswik Ambiguitätstoleranz. Ambiguität bedeutet, dass etwas mehrdeutig ist – also auf verschiedene Arten verstanden oder interpretiert werden kann. Nach Frenkel-Brunswik handelt es sich dabei um eine Art fortlaufendes Management der Widersprüchlichkeit. Jeder Mensch ist zu Ambiguität

Ich kann deiner Argumentation gut folgen und verstehe, woher dein Gedanke kommt. Gleichzeitig vertrete ich eine andere Meinung und habe ebenfalls gute Argumente.



Frauen sind gleichbe-
rechtigt, laut Grundgesetz,
Allgemeinem Gleichbehand-
lungsgesetz und auch in Schul-
gesetzen! Das ist so!

fähig – allerdings in unterschiedlichen Ausprägungen (Frenkel-Brunswik 1949).

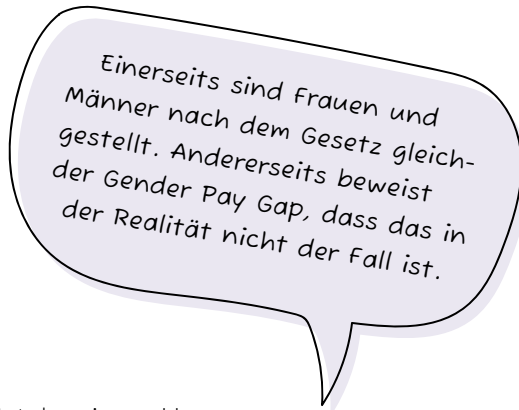
Vielfalt, als Zustand sozialer Mehrdeutigkeit, fordert die Ambiguitätstoleranz heraus. Diese zu stärken ist dringende Aufgabe der Demokratie und Vielfaltsbildung.

Wenig Ambiguitätstoleranz kann durchaus weitreichende individuelle, soziale bis hin zu gesellschaftlichen Folgen haben. Denn es bedeutet, dass eine empathische Perspektivübernahme nicht möglich ist. Empathie bedeutet auch, die Gefühle anderer zu spüren – sozusagen in sich selbst hineinzulassen. Das heißt nicht, dass man diese dann übernimmt! Ein »Sowohl-Als-auch« ist aber nur dann möglich, wenn man empathisch sein kann – ansonsten handelt es sich eher um (Ab-)Spaltung.



Ich kann deine
Gefühle verstehen.

Natürlich ist Ambiguität ein Verlauf mit vielen Graustufen. Wenn Menschen jedoch sehr wenig ambig sind, neigen sie zu einem autoritären Charakter. Ihr Denken fußt dann vermehrt auf dichotomen Denkmustern: »Wir gegen sie!« (Adorno 1950, 228) Oftmals ist das verbunden mit einem imaginierten gegnerischen Anderen, an dem sich abgearbeitet wird: Der ist nur schlecht und grundsätzlich all das,



was man nicht ist. Dagegen erscheint das eigene Handeln zwangsläufig besser und eindeutig (also eben nicht ambig). Komplexe moralische Dilemmata werden so ausgeblendet. Anhaltende geringe Ambiguitätstoleranz fördert selektive Wahrnehmung und verzerrt die Wahrnehmung.

Zwischen dem Wunsch nach Eindeutigkeit und dem Drang nach Widersprüchlichkeit liegen wir als Individuen. Wir können uns gegenseitig die Sicherheit geben, um Ambiguitäten besser aushalten zu können. Eine diskriminierungssensible Bildung sollte das sogar! Sie kann als ein Stützrad verstanden werden, als eine Hilfestellung.

