

Diskriminierung

Katharina Debus

Um Geschlechterverhältnisse zu verstehen und in diesem Kontext pädagogisch handlungsfähig zu werden, ist es notwendig, auf Grundwissen zu Diskriminierung zurückzugreifen, da Diskriminierung diese Verhältnisse durchzieht.

Es gibt verschiedene Perspektiven auf Diskriminierung:

Im juristischen Kontext und bei Beschwerdestellen ist ein individueller Blick zentral, da es darum geht, individuelle Gleichbehandlung einklagen zu können bzw. sich gegen individuelle Ungleichbehandlung zu wehren.¹ Aber auch juristisch wird zwischen individueller Diskriminierung und Diskriminierung einer Menschengruppe unterschieden, die dann als Gegenmaßnahme z.B. Quoten rechtfertigt.

Für pädagogisches Handeln ist meines Erachtens ein komplexerer und weniger individualisierender Blick wichtig, der auch gesellschaftliche und institutionelle Strukturen sowie Gruppendynamik einbezieht, da alle diese Faktoren das pädagogische Geschehen beeinflussen. In Anlehnung an Albert Scherr schlage ich folgendes soziologisches Diskriminierungsverständnis vor:

„Diskriminierung besteht a) in der sozialen Konstruktion und Verwendung von Klassifikationssystemen, die als Differenzkonstruktionen charakterisiert werden können, mit denen b) Gruppenkategorien [...] und Personenkategorien [...] unterschieden werden, die c) mit gesellschaftlich folgenreichen Vorstellungen über vermeintlich typische Merkmale sowie d) Annahmen über Ähnlichkeit und Fremdheit, Nähe und Distanz, Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit sowie e) nicht zuletzt über angemessene Positionen im Gefüge der gesellschaftlichen Hierarchien (Machtverhältnisse, sozioökonomische Ungleichheiten, Prestigehierarchien) verbunden sind“ (Scherr 2017: 44).

Heruntergebrochen auf Mann-Frau-Verhältnisse hieße das z.B., dass a) Geschlecht als grundlegendes gesellschaftliches Unterscheidungsmerkmal konstruiert wird, dass entsprechend b) Männer und Frauen als grundsätzlich verschiedene Gruppen und Personen unterschieden werden, denen c) vermeintlich typische Merkmale zugeschrieben werden (z.B. rational oder durchsetzungsfähig versus emotional oder empathisch sein). Dies ist verbunden mit der Annahme, dass sich Männer untereinander und Frauen untereinander ähnlicher seien als Männer und Frauen.

Und nicht zuletzt – und entscheidend – ist dies verknüpft mit gesellschaftlichen Hierarchien, z.B. damit, dass Männer im Schnitt mehr verdienen und in politischen und ökonomischen Machtpositionen stärker vertreten sind. Ergänzen würde ich Scherrs Definition dahingehend, dass Hierarchisierung auch subtilere Formen annehmen kann, z.B. dass Menschen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit bestimmte Interessen und Fähigkeiten in ihrer Sozialisation nahegelegt werden (z.B. soziales oder Familien-Interesse versus Technik-Interesse), die dann gesellschaftlich unterschiedlich bewertet werden. Neben einer direkten Hierarchisierung ist auch eine Konstruktion als bedrohlich relevant, aus der dann Entrechtung, Diskriminierung bzw. Gewalt legitimiert wird, wie wir das u.a. einerseits im Rassismus und Klassismus finden und andererseits in antisemitischen Überlegenheitskonstruktionen und Verschwörungserzählungen. Nicht zuletzt ist auch vermeintlich beschützender Paternalismus eine Form der Hierarchisierung, wie z.B. im Ableismus oder Adulthoodismus.

Diskriminierung in einem solchen soziologischen Verständnis ist also weit mehr als persönliche unfaire Behandlung – sie ist immer verknüpft mit Ungleichheit auf der gesellschaftlichen Ebene.

Ich arbeite in der Bildungsarbeit oft mit dem folgenden Zahnrad Modell:

¹ Für eine tiefere Beschäftigung mit rechtswissenschaftlicher Diskriminierungsforschung über individuelle Rechte hinaus vgl. Pärli 2017.

Ebenen von Diskriminierung



Inhalt Grafik: Weiterentwicklung der 4 Is von Diskriminierung von Eine Welt der Vielfalt e.V. Katharina Debus arbeitet mit einer anderen Version dieser Grafik, diese kann auf ihrer Website abgerufen werden. <https://katharina-debus.de/material/grafiken#zahnrad-grafik-ebenen-von-diskriminierung>

Demzufolge entfaltet sich Diskriminierung in einem interaktiven Verhältnis zwischen:

- ▶ struktureller Ungleichheit, z.B. rechtlicher oder ökonomischer Ungleichheit, auch früheres staatliches oder ökonomisches Unrecht, das heute noch Folgewirkungen hat
- ▶ kultureller Ungleichheit, z.B. kulturellen Zuschreibungen, sprachlichen Sichtbarkeiten, Unsichtbarkeiten und diskriminierenden Begriffen, medialen Repräsentationen (also z.B.: Wer taucht in welchen Medien überhaupt auf? Mit welchen Tätigkeiten, Eigenschaften, Fähigkeiten, Interessen, Körpern, Lebensweisen etc.? Wer taucht als handelndes und komplexes Individuum auf und wer nur als Objekt? Wer darf auch glücklich werden und wer taucht nur im Zusammenhang mit Problematisierungen auf?), Normalitätsannahmen etc.
- ▶ institutioneller Ungleichheit, z.B. Repräsentanz in Institutionen (z.B.: Wer ist überhaupt in welcher Institution angestellt? Wer hat Leitungspositionen? Wer wird geachtet? Wer übt prekäre und wenig geachtete Hilfstätigkeiten aus? Wer muss Teile von sich verstecken, um nicht diskriminiert zu werden und wird dadurch wahlweise unsichtbar oder sehr sichtbar?), Erfolgskriterien in Institutionen, Förderung in Institutionen, Bedarfsberücksichtigung, institutionell produzierte Demütigungen und Gesichtsverluste etc. (vgl. vertiefend zu institutionellem Rassismus Gomolla 2017).
- ▶ interpersoneller Diskriminierung, z.B. Beleidigungen, Abwertungen, passive Aggressivität, offene oder subtile Ausgrenzung, psychische, körperliche und sexuelle Gewalt, Othering, Mikroaggressionen, Einschränkung von Selbstbestimmung, Schwierigkeiten bei der Partner*innensuche etc.
- ▶ In einer von Diskriminierung auf all diesen Ebenen geprägten Gesellschaft zu leben, hat Auswirkungen auf die Individuen, und schlägt sich u.a. nieder in diskriminierenden bzw. normierenden Bildern, Einstellungen, Deutungen (vgl. → Subjektive Funktionalität) und Gefühlen über sich selbst oder andere, unterschiedlichen Selbstwirksamkeitserwartungen, unterschiedlichen Selbstwertgefühlen, Normalisierungen von Diskriminierung und Ungleichheit, unterschiedlichen Resilienzen im Umgang mit Herausforderungen etc.

Entsprechend sind diskriminierende Einstellungen nicht der Ausgangspunkt diskriminierendem Handelns, sondern stehen immer in einem Wechselverhältnis mit gesellschaftlichen Verhältnissen, die gerade diese Denk- und Handlungsweisen nahelegen und funktional machen.

Diskriminierungsverhältnisse sind dabei immer historisch gewachsen – oft sind ökonomische und kulturelle Dimensionen von Diskriminierung beharrlich und lange wirksam, selbst wenn ihre rechtliche Grundlage abgeschafft wurde. Es lohnt sich bei kulturellen, stereotypen Phänomenen ein Blick zurück – oft finden sich frühere rechtliche und/oder (häufig subtiler fortbestehende) ökonomische Ungleichheiten, die die Funktion der kulturellen Muster erklären.

Diskriminierung kann direkt oder indirekt bzw. unmittelbar oder mittelbar erfolgen (vgl. u.a. Pärli 2017: 108f.): Direkte bzw. unmittelbare Diskriminierung ist eine offensichtliche Ungleichbehandlung einer Person. Indirekte oder mittelbare Diskriminierung beschreibt Situationen, in denen eine Person aufgrund ihrer (zugeschriebenen oder realen) Gruppenzugehörigkeit u.a. gerade auf Grundlage von Gleichbehandlung Nachteile hat.

Wenn z.B. die Schule dazu ermutigt, sich anzupassen und unterzuordnen, dann wird dies einerseits unmittelbar zum Nachteil von Menschen, die gleichzeitig sozial dazu ermutigt werden, sich als selbstbewusst und wehrhaft darzustellen und keine Schwächen zu zeigen (oft sind das Jungen), weil sie für ihr Verhalten sanktioniert werden. Es wird aber auch mittelbar zum Nachteil für Menschen, die aufgrund einer Passung dieser schulischen Anforderung mit sozialen Anforderungen ihre Bedürfnisse und Bedarfe zurückstellen, sich brav anpassen und damit weniger Selbstwirksamkeitserfahrungen machen und ihre Interessen schlechter durchsetzen, was u.a. später zu beruflichen Nachteilen führen kann (oft sind dies Mädchen). Ihre Benachteiligung ist unsichtbar, weil sie auf den ersten Blick z.B. besser benotet werden. Die damit verbundenen Nachteile (Vernachlässigung der Förderung von Selbstwirksamkeitserfahrungen und Interessenvertretung) sind unsichtbar, weil sie funktional für die institutionelle Struktur von Schule sind: Vor dem Hintergrund der derzeitigen

Personalschlüssel, Lehrpläne, Klassengrößen, räumlichen Strukturen und oft auch der begrenzten Qualifikation in der Lehramtsausbildung kann Schule nur funktionieren, wenn sich möglichst viele Schüler*innen anpassen und unterwerfen und dafür belohnt werden.

Problematische oder ungerechte Handlungen zwischen zwei oder mehr Menschen sind in diesem soziologischen Sinne nur dann Diskriminierungen, wenn die problematisch handelnde Person auf der institutionellen, strukturellen und/oder kulturell-diskursiven Ebene mit mehr gesellschaftlicher Macht ausgestattet ist. Beschimpfungen von z.B. ‚Bonzen‘ in der Pädagogik können schmerzhaft für entsprechend beschriebene Kinder sein, die selbst einfach als Individuen Teil der Klasse sein und nicht für den Reichtum ihrer Eltern abgewertet werden wollen. Mit dem (oft unbewussten) Wissen um ihre gesamtgesellschaftliche Privilegierung wirken diese Abwertungen aber völlig anders als Beschämungen von Kindern von Bürgergeld-Bezieher*innen, die in all ihren Lebensbereichen mit Diskriminierung konfrontiert sind. Negative Sprüche über Männer, die gesamtgesellschaftlich und historisch in einer mächtigeren Position sind als Frauen, können schmerzhaft sein und stehen durch die beinhaltete Stereotypisierung der individuell freien Entfaltung der Kinder oder Jugendlichen und der Entwicklung von Beziehungen auf Augenhöhe entgegen. Sie sind aber nicht rückgekoppelt an eine jahrtausendealte patriarchale Geschichte und bis heute währende Diskriminierung von Frauen und Mädchen im u.a. ökonomischen Kontext, in Bezug auf sexuelle Übergriffe auf der Straße und im Schulhof, oder ihre fortwährende mediale Diskriminierung z.B. in Spielfilmen. Es ist also zu erwarten, dass sie andere Wirkungen haben als sexistische Sprüche über Mädchen oder Frauen.

Hiermit soll nicht gesagt werden, dass männerfeindliche Sprüche in der Pädagogik geduldet werden sollten. So wie jegliche Form von Stereotypisierung, Abwertung oder Mobbing gehören sie ernstgenommen und problematisiert. Dennoch sollte nicht jede Form von Abwertung gleichbehandelt werden. Es gibt tendenzielle Unterschiede, ob eine Abwertung entgegen der gesellschaftlichen Hierarchie läuft oder sie reproduziert.

Intention versus Effekt

Ob sich eine Handlung diskriminierend auswirkt oder nicht, hängt nicht von der Intention bzw. Absicht der handelnden Person ab, sondern von ihrem Effekt bzw. ihrer Auswirkung.

Oft führt eine kritische Ansprache diskriminierender Verhaltensweisen in eine meist fruchtlose Debatte über Intention bzw. Absicht und die kritisierte Person betont, dass ihre Handlung doch ‚gar nicht so gemeint‘ war. Oft stimmt das auch tatsächlich. Aber selbst bei Handlungen, bei denen sich im weiteren Verlauf herausstellt, dass sie eine diskriminierende Intention hatten, ist es bzgl. der pädagogischen Wirkung oft hilfreich, zunächst eine positive Intention/Absicht zu unterstellen. (Als bewusst diskriminierend bekannte Akteur*innen nehme ich hier selbstverständlich aus, ich fokussiere gerade den pädagogischen Rahmen, nicht z.B. Talkshows mit rechten Politiker*innen.)

Im nächsten Schritt kann es dann darum gehen, dass der Effekt aber dennoch diskriminierend ist. Ein Beispiel wäre, dass die oft ganz nett und interessiert gemeinte ‚Wo kommst Du her?‘-Frage in der Häufigkeit, in der sie Menschen gestellt wird, die of color sind und/oder Namen bzw. Akzente haben, die als untypisch in Deutschland gelten, einer symbolischen Ausbürgerung gleichkommt. Das ist den Menschen, die sie stellen, oft nicht bewusst. Das Konzept der Mikroaggressionen (→ [Mikroaggressionen](#)) kann dabei helfen, die Problematik auch hinter kleinen unbeabsichtigten Handlungen besser zu verstehen.

Dabei kann es einerseits darum gehen, dass der Effekt für die direkt angesprochene Person diskriminierend war. Es kann aber auch darum gehen, dass die das ganz in Ordnung fand oder von den Anwesenden niemand betroffen war (z.B. sexistische Witze unter Männern), dass aber diese Handlung dennoch zur Normalisierung von Ungleichheitsverhältnissen beiträgt (in diesem Fall: Normalisierung von Sexismus) und sich dann auf Verhältnisse und Umgangsweisen jenseits dieser Situation auswirkt.

Wenn wir anerkennen, dass eine Aussage/Handlung vielleicht unbedarft oder nett gemeint war, dass sie aber trotzdem z.B. durch die Häufung diskriminierende Effekte hat, können wir ins Gespräch über unser zukünftiges Handeln kommen:

Wenn wir es wirklich gut meinen, überdenken wir unser Handeln und sind bereit, es in Zukunft dahingehend zu verändern, dass wir nicht unnötig diskriminierende Auswirkungen erzeugen. Die Intention ist also wichtig für Veränderungspotenziale. Menschen mit gefestigten diskriminierenden Weltbildern wollen diskriminierende Wirkungen erzeugen, sie werden nicht bereit sein, ihr Handeln zu überdenken. Menschen, die es eigentlich nicht so meinen, sind eher bereit, ihr Handeln zu überdenken, wenn von ihrem problematischen Handeln nicht auf ihre Absicht zurückgeschlossen wird. (Zu weiteren möglichen Hindernissen und Optionen des pädagogischen Umgangs damit vgl. → [Subjektive Funktionalität](#).)

Es ist also hilfreich, die Fragestellung zu verlagern von der Frage persönlicher Schuld (z.B. ‚Bin ich ein guter Mensch?‘) hin zu einer gemeinsamen Verantwortungsübernahme entlang der Fragen ‚In was für einer Gesellschaft wollen wir leben? Was können wir dazu beitragen? Welche Verantwortung und ggf. professionellen Aufträge bringen wir dafür mit? Was kann uns dabei unterstützen?‘

Selbstverständlich stößt das an Grenzen, wenn immer nur die, denen Diskriminierung widerfährt, diskriminierend Handelnde verstehen sollen (vgl. auch → [Subjektive Funktionalität](#)). Es braucht auch klare Grenzsetzungen und es sollte nicht aus dem Blick verloren werden, dass Empowerment und die Arbeit an Alternativen ebenso zur Präventionsarbeit gehören.

Impressum

Dieser Text ist erschienen in der pädagogischen Handreichung:

Klemm, Sarah/Wittenzellner, Ulla (Hrsg.) (2025):
Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Diskriminierung
und Rechtsextremismus.

**Berlin: Dissens –
Institut für Bildung und Forschung e.V.**
dissens.de

**Das Literaturverzeichnis für die gesamte
Handreichung ist als Download verfügbar unter:**
schnig.dissens.de/handreichung

Die Handreichung wurde im Rahmen des Projekts „Schnittstelle Geschlecht – Geschlechterreflektierte Bildung als Prävention von Sexismus, Vielfaltsfeindlichkeit und Rechtsextremismus“ von Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. erarbeitet. Das Projekt wird gefördert im Rahmen des Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Vielfalt und Antidiskriminierung.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung der Fördermittelgeber*innen dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen Verantwortung.



Gefördert durch



im Rahmen von

