

Einleitung: Lernen zu Diskriminierung

Sarah Klemm und Ulla Wittenzellner

In pädagogischen Settings, in denen wir gegen Diskriminierung und extrem rechte Einstellungen arbeiten, begegnen uns häufig herausfordernde Dynamiken. Sie entstehen u.a. aus Spannungsverhältnissen aufgrund unterschiedlicher Wissensstände, Bedürfnisse, Lerntypen, Positionierungen und Mehrfachzugehörigkeiten innerhalb von Gruppen. So kann es beispielsweise für manche Personen empowernd sein, die eigenen Diskriminierungserfahrungen explizit im Workshop zu besprechen und damit insbesondere von privilegierten Personen gesehen und ernst genommen zu werden. Für andere ist genau das ermüdend und verletzend und es wäre viel empowernder, nicht schon wieder genau diese Erfahrungen besprechen, zeigen oder erklären zu müssen. Während sich manche Teilnehmenden besser konzentrieren können, wenn wir möglichst viele lebhaft, bewegungs- und körperorientierte Methoden verwenden, ist genau das für andere überfordernd, anstrengend oder reizüberflutend. Und so wichtig es für manche Menschen sein kann, dass diskriminierende Begriffe klar als solche benannt und kritisiert werden, so schwierig und verunsichernd kann es für andere sein, an pädagogischen Angeboten teilzuhaben, in denen die Verwendung der richtigen Begriffe eine große Bedeutung hat und Fehler vor der gesamten Gruppe sanktioniert werden.

Dabei ist auch der Dualismus Diskriminierte/Privilegierte bei weitem nicht ausreichend, um die komplexe Gemengelage zu erfassen, mit der wir es in heterogenen Lerngruppen zu tun haben. Einerseits sind sowohl Diskriminierte als auch Privilegierte keine homogene Gruppe, was beispielsweise ihre Bedürfnisse angeht. Andererseits gibt es viele wichtige Aspekte jenseits von Diskriminierung und Privilegierung, die für die einzelnen Teilnehmenden im Lernen relevant sind – beispielsweise die eigene Lernbiografie, Erfahrungen mit Gruppensettings, Gewaltwiderfahrnisse jenseits von Diskriminierungsverhältnissen, individuelle Ressourcen, etc.

Mit diesen und vielen weiteren Spannungsverhältnissen müssen wir einen bewussten Umgang finden, wenn wir möglichst vielen Teilnehmer*innen einen guten Lernraum bieten wollen.

Unsere Kolleg*innen Katharina Debus und Iven Saadi haben hierzu viele hilfreiche Überlegungen angestellt, die sie in den folgenden Artikeln („Umgang mit Emotionen und Krisenhaftigkeit im Lernen zu Diskriminierung“, „Warum verhalten sich Menschen diskriminierend? Subjektive Funktionalität von Diskriminierung und Stärkung von Handlungsfähigkeit als Ansätze für Prävention und Intervention“, „Verletzlichkeit und Diskriminierung – Safer und Braver Spaces in der Bildungsarbeit“) zur Verfügung stellen. Zusätzlich wollen wir auf den online erschienenen Artikel „Gestaltung von Ankommens-Situationen in Bildungs-Angeboten zu Diskriminierung, Ungleichheit oder polarisierten Themen“ aufmerksam machen, der weitere Anregungen zur Gestaltung von Lernsettings bietet und auf den in den folgenden Texten an einigen Stellen verwiesen wird.¹

¹ Debus, Katharina/Saadi, Iven (2024): Gestaltung von Ankommens-Situationen in Bildungs-Angeboten zu Diskriminierung, Ungleichheit oder polarisierten Themen. URL: https://schnig.dissens.de/fileadmin/schnig/Paedagogische_Handreichung/Debus_Saadi_-_Gestaltung_von_Akommenssituationen.pdf [21.10.2025].

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, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

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

