

An alle gedacht?!!

Medienpädagogik intersektional gestalten
und Beteiligung aller ermöglichen

Gömm
Gutes Aufwachsen
mit Medien

Inhalt

- 01 Grußwort
- 02 Einleitung und Glossar

Ankommen: Einstieg und Annäherung

- 06 Wer sind wir? – Die Bedeutung einer intersektionalen Perspektive für die (medien-)pädagogische Arbeit
- 09 Methode: Privilegien-Check für pädagogische Fachkräfte
- 13 Nie wieder leise – warum Empowerment und der Kampf gegen Diskriminierung (fast) nur gemeinsam möglich ist

Loslegen: Praxisbeispiele

- 16 Vielfalt und Inklusion leben: Kinder und Jugendliche als Filmmacher*innen
- 19 Spielen für alle: Mehrfachdiskriminierung im Gaming entgegenreten
- 22 Diversitätsbewusste Medienarbeit im Media Workspace gestalten
- 25 Methode: Privilegien-Check für Institutionen

Unterstützung finden

- 29 Anlaufstellen und Projekte

Liebe Eltern und Erziehungsberechtigte, liebe Fachkräfte, liebe Leser*innen,

jedes Kind ist einzigartig, hat eigene Talente, Interessen und Stärken. Und das ist wunderbar! Viele Kinder machen allerdings früh die Erfahrung, ausgegrenzt und diskriminiert zu werden – etwa weil sie eine körperliche oder geistige Behinderung haben, weil ihre Familie zugewandert ist oder weil sie Angst haben, sich als lesbisch oder schwul zu outen. Diskriminierung hat viele Facetten, vor allem junge Menschen erleben sie in unterschiedlichen Formen; das prägt ein Leben lang. Deshalb braucht unsere Gesellschaft eine intersektionale Perspektive auf dieses Phänomen.

Auch in Sozialen Medien oder Games erleben Kinder und Jugendliche diese Ausgrenzungen. Pädagogische Fachkräfte begleiten sie im Alltag und sind wichtige Bezugs- und Orientierungspersonen. Sie bieten Räume, in denen sich junge Menschen anerkannt, respektiert und sicher fühlen können. Um dies als Fachkraft zu ermöglichen, ist es daher wichtig sich der vielfältigen Lebensrealitäten von Heranwachsenden bewusst zu sein und entsprechend sensibel damit umzugehen. Diese Broschüre gibt ihnen dafür Wissen und Tipps an die Hand.

Jedes Kind in diesem Land soll gleichberechtigt und gut beschützt aufwachsen können – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion oder sozialem Status. Dafür setze ich mich als Bundesjugendministerin ein. Ich will armutsbetroffene Familien besser unterstützen, damit kein Kind in Armut aufwachsen muss. Deshalb habe ich so für die Kindergrundsicherung gekämpft. Mit dem Aktionsplan „Neue Chancen für Kinder in Deutschland“ will ich dafür sorgen, dass jedes Kind bis 2030 eine gute frühkindliche Betreuung, Bildung und Gesundheitsversorgung bekommt, Ernährung und Wohnraum kindgerecht sind. Und mit dem „Bündnis für die junge Generation“ will ich allen Kindern und Jugendlichen mehr Gehör verschaffen – denn sie wurden während der Corona-Pandemie allzu oft überhört.

Damit sich Kinder und Jugendliche selbstbestimmt und sicher in der digitalen Welt bewegen können, fördert das Bundesfamilienministerium die Initiative „Gutes Aufwachsen mit Medien“. Ich danke Ihrer Initiative für die wertvolle Arbeit und wünsche allen Leser*innen spannende Einblicke und hilfreiche Impulse!

Ihre



Lisa Paus
Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend



Ob Onlinemagazin mit Themen rund um Geschlechtervielfalt, Influencer*innen, die sich für Rechte von People of Color einsetzen oder digitale Spiele, die inklusiv gestaltet sind: Vielfalt ist auch im digitalen Umfeld Alltag. Menschen mit verschiedenen ethnischen Hintergründen und Konfessionen, mit unterschiedlichen Geschlechtszugehörigkeiten, mit unterschiedlicher sexueller Orientierung, mit und ohne Behinderung und unterschiedlichen Alters machen eine vielfältige Gesellschaft aus. Jedoch erleben Menschen, auch Kinder und Jugendliche, aufgrund ihrer Identität oder ihnen zugeschriebenen Merkmalen immer noch individuelle, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. Häufig sogar auf mehreren Ebenen, sie werden mehrfachdiskriminiert.

Allen Kindern und Jugendlichen gleichsam wertschätzend zu begegnen, ihre unterschiedlichen, von Machtverhältnissen geprägten Lebensrealitäten in die pädagogische Arbeit einzubeziehen und die Angebote inklusiv zu gestalten, ist auch Aufgabe der Medienpädagogik. Wie man diversitätsbewusste und diskriminierungssensible (medien-) pädagogische Arbeit durchführen kann, zeigen wir in dieser Broschüre. Sie soll eine Einstiegs- und Orientierungshilfe für diese herausfordernde Aufgabe sein. Dabei möchten wir Fachkräfte ermutigen, Berührungspunkte zu überwinden und sich dem Thema gemeinsam mit einer wohlwollenden Fehlerkultur zu nähern sowie in den Austausch und ins Handeln zu kommen. Mit Informationen und Tipps sowie praktischen Übungen werden Wege aufgezeigt, Kinder und Jugendliche mit ihren Perspektiven, Erfahrungen und Bedürfnissen so zu begleiten, dass sie selbstbestimmt und kompetent (digital) an der Gesellschaft teilhaben können.

Glossar

Im Folgenden ist eine Auswahl an Begriffen erklärt, die mit den Themenfeldern Vielfalt, Diskriminierung und Intersektionalität verbunden werden. Soweit diese Begriffe in dieser Broschüre vorkommen, sind sie entsprechend als Teil des Glossars gekennzeichnet.

Intersektionalität: Alle Menschen haben ihnen zugeschriebene Identitäten. Während ihnen einige davon Vorteile (Privilegien) in der Gesellschaft verschaffen, führen andere dazu, dass sie diskriminiert werden. Besitzt ein Mensch mehrere Merkmale, die zu Diskriminierung führen, spricht man von Mehrfachdiskriminierung. Intersektionalität ist eine Art Analysewerkzeug/ „Brille“/ und Konzept, das genau die Menschen in den Blick nimmt, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind.

Das Phänomen stammt ursprünglich aus dem Schwarzen Feminismus und wurde bereits im 19. Jahrhundert thematisiert. Der Begriff selbst wird häufig im akademischen Bereich verwendet und wurde durch die amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw geprägt. Sie nutzt das Bild einer Straßenkreuzung (Englisch „intersection“), um die unterschiedlichen Dimensionen von Diskriminierung und deren Überschneidungen zu beschreiben. Die Diskriminierungsformen betrachtet sie nicht einzeln voneinander, sondern sieht sie in einem Zusammenspiel. Mit Hilfe von Intersektionalität können Überschneidungen und Wechselwirkungen von Diskriminierungen sichtbar gemacht werden.

Diversität: Aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte geht hervor, dass jeder Mensch die gleichen Rechte hat, unabhängig von seinen (zugeschriebenen) Merkmalen. Das Konzept der Diversität erkennt die Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen an und sieht die verschiedenen Lebensentwürfe als Bereicherung und Chance für die Gesellschaft. Seinen gesellschaftspolitischen Ursprung hat das Konzept in der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der 1960er und 1970er Jahre, die sich gegen die Benachteiligung von Schwarzen Menschen und für Chancengleichheit sowie eine selbstbestimmte Teilhabe aller eingesetzt hat.

Ableismus: Der Begriff ist an den englischen Begriff „ableism“ angelehnt und setzt sich aus „to be able“ (= in der Lage sein) und „-ismus“ zusammen. Ableismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung beziehungsweise Menschen, die durch das Umfeld behindert werden.

Adultismus: Der Begriff leitet sich vom englischen Begriff „adult“ (= Erwachsene*r) ab und beschreibt die Machtungleichheit zwischen Kindern und Erwachsenen und als Folge dessen die Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen aufgrund ihres Alters. Adultismus verweist auf die Einstellung und das Verhalten Erwachsener, die davon ausgehen, dass sie allein aufgrund ihres Alters intelligenter und kompetenter sind als Kinder. Daher meinen sie zu wissen, was Kinder wollen, nehmen sie nicht ernst und setzen sich über ihre Bedürfnisse und Meinungen hinweg. Adultismus kann sich in verschiedenen Formen äußern, zum Beispiel in der Sprache („Dafür bist du noch zu jung“), Nichtbeachtung und körperlicher Gewalt.

Antisemitismus: Der Begriff bezieht sich auf die Feindschaft gegenüber jüdischen Menschen. Antisemitismus kann sich in Äußerungen, Handlungen und Angriffen gegen jüdische Einzelpersonen, Gruppen, Institutionen oder Einrichtungen zeigen. Antisemitismus zielt auf Ausgrenzung, Unterdrückung und im extremen Fall auf die Vernichtung jüdischer Menschen ab.

BIPoC: BIPoC ist die Abkürzung von Black, Indigenous, People of Color und bezieht sich auf die Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrungen, die nicht als weiß wahrgenommen werden oder sich selbst nicht so definieren. Der Begriff kann als Alternative zu PoC genutzt werden, nennt aber erweiternd Schwarze Menschen und Indigenous People explizit mit.

Gender: Der englische Begriff „gender“ bezeichnet das durch Gesellschaft und Kultur geprägte soziale Geschlecht in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht. Gemeint sind damit Erwartungen, Rollen und Werte, die an das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht geknüpft sind.

Heteronormativität: Der Begriff bezieht sich auf die Annahme, dass es grundsätzlich nur zwei Geschlechter (weiblich und männlich) gäbe, die sich gegenseitig sexuell begehren. Menschen, die nicht in die zweigeschlechtliche Ordnung passen, weil sie sich zum Beispiel als trans* identifizieren, werden als „anders“ wahrgenommen, weil sie von der Norm abweichen.

Homofeindlichkeit: Der Begriff bezieht sich auf die ablehnende und feindliche Einstellung gegenüber Menschen, die homosexuell – schwul oder lesbisch – sind oder in gleichgeschlechtlichen Partner*innen-schaften leben. Homofeindlichkeit äußert sich in abwertenden, verhöhnenden, beleidigenden Bemerkungen, Witzen und Sprüchen sowie Vorurteilen bis hin zu offener Aggression und gewaltvollen Handlungen gegenüber Homosexuellen.

Inter*: Ein breiter Sammelbegriff für Menschen, deren Geschlechtsmerkmale (hormonell, physisch oder genetisch), nicht (komplett) der medizinischen Beschreibung von weiblich oder männlich entsprechen. Die Geschlechtsidentitäten von Inter*-Menschen sind von Person zu Person verschiedenen, sie können sich als weiblich, männlich, nicht-binär und/oder als inter* identifizieren.

Klassismus: Der Begriff bezieht sich auf die Abwertung von Personen aufgrund ihrer sozialen Herkunft (zum Beispiel Bildungshintergrund, Wohnverhältnisse) und ihrer ökonomischen Situation. Der Begriff richtet sich meistens gegen einkommensschwache, erwerbslose und wohnungslose Menschen.

Lookismus: Der Begriff lässt sich vom englischen Wort „look“ = Aussehen ableiten und bezieht sich auf die Abwertung von Menschen aufgrund ihres Aussehens. Lookismus liegt bestimmten Normvorstellungen an Körper- und Schönheitsbildern zugrunde.

LSBTQI*: Die Buchstabenkombination steht für **L**esben, **S**chwule, **B**isexuelle, **T**rans*, **Q**ueers und **I**nter*. Das Sternchen wird als Öffnung und Platzhalter für weitere, nicht benannte Identitäten hinzugefügt.

Othering: Der Begriff lässt sich aus dem Englischen „other“ = anders ableiten und beschreibt die Abgrenzung einzelner Personen oder Gruppen aufgrund zugeschriebener Merkmale von der vermeintlichen Mehrheit oder Norm. Die „andere“ Gruppe wird dabei als „fremd“ und abweichend von der Norm wahrgenommen und somit von der Gruppe der Zugehörigen ausgegrenzt.

Privilegien: Privilegien sind Vorteile und der Zugang zu Ressourcen, die Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe haben. Menschen können Privilegien haben, ohne dass sie etwas dafür getan haben oder es ihnen bewusst ist. Menschen können zum Beispiel Privilegien aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Geschlechtsidentität oder gesellschaftlichen Stellung genießen und so Zugang zu Bildung, Arbeit, etc. haben.

People of Color (PoC): Selbstbezeichnung von und für Menschen mit Rassismuserfahrungen, die von der Mehrheitsgesellschaft als nicht-weiß wahrgenommen werden und sich selbst nicht so definieren. Der Begriff bezieht sich auf unterschiedliche Rassismuserfahrungen und die Benennung von Machtverhältnissen in einer weißen Mehrheitsgesellschaft. Der Begriff schließt an BIPOC an.

Queer: Der Begriff wird zum einen als Überbegriff für Menschen verwendet, die nicht in die geschlechtliche und/oder sexuelle Norm (hetero) passen. Zudem wird der Begriff auch als Selbstbezeichnung von Menschen verwendet, um eine Offenheit für die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu zeigen.

Rassismus: Der Begriff bezieht sich auf eine Ideologie der Ungleichwertigkeit, die Menschen aufgrund ihres Äußeren, ihres Namens, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrer Sprache oder ihrer (vermeintlichen) Kultur abwertet. Menschen werden nicht als Individuen betrachtet, sondern als Teil einer vermeintlich homogenen Gruppe beurteilt. Der Begriff „Rasse“ ist ein Konstrukt der Rassenideologie und diente vor allem mit Aufkommen des Kolonialismus zur Etablierung von Machtverhältnissen be-

ziehungsweise Schaffung eines Systems der Unterdrückung. Rassismus äußert sich neben Haltungen extremistischer Personen und Gruppierungen auch im Alltag und in gesellschaftlichen und institutionellen Strukturen. Es gibt verschiedene Ausprägungen von Rassismus: u. a. antimuslimischer Rassismus, anti-Schwarzer Rassismus, anti-asiatischer Rassismus, Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja.

Antimuslimischer Rassismus:

Der Begriff bezieht sich auf die feindselige Haltung gegenüber Muslim*innen und Menschen, die für solche gehalten werden. Menschen wird aufgrund bestimmter Merkmale wie Name, Hautfarbe, Kleidung und Sprache muslimische Religiosität zugeschrieben. Zugleich werden die als muslimisch gesehenen Menschen als homogene Gruppe mit vermeintlichen Eigenschaften abgewertet und ausgegrenzt.

Safer Space: Ein Safer Space ist ein physischer oder auch virtueller Raum, in dem Betroffene von Diskriminierung ohne Angst vor weiteren Verletzungen miteinander sprechen und „sein können“. Das Wissen, die eigenen Diskriminierungserfahrungen nicht rechtfertigen oder

erklären zu müssen, machen Safe(er) Spaces zu einem wichtigen Raum. Das „Safer“ besagt im Gegensatz zu Safe, das auch solch ein Raum nie ganz sicher ist, beispielsweise aufgrund von Intersektionalität. Eine queere Transperson ist beispielsweise in einem Safer Space für queere Menschen aufgrund ihrer Transsexualität nicht automatisch vor Transfeindlichkeit geschützt.

Schwarz: Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen. Das großgeschriebene „S“ wird bewusst gewählt, um zu verdeutlichen, dass damit keine Hautfarbe beschrieben wird, sondern die politische und gesellschaftliche Positionierung einer Person zu verdeutlichen. Eine Person, die sich als Schwarz bezeichnet, drückt damit aus, dass sie sich zu einer Gruppe von Menschen zählt, die aufgrund ihrer Hautfarbe Erfahrungen mit Rassismus macht.

Sexismus: Der Begriff stammt aus dem Englischen „sexism“ und bezieht sich auf die Abwertung von Menschen aufgrund des Geschlechts. Meistens sind es Frauen und queere Personen, die abgewertet werden. Sexismus äußert sich zum Beispiel in der Sprache oder im Beruf.

Trans*: Ein breiter Sammelbegriff für Menschen, die über die traditionellen Geschlechtergrenzen hinausgehen und solche, dessen Identität nicht zu dem bei der Geburt zugeordneten Geschlecht passt.

Transfeindlichkeit: Der Begriff bezieht sich auf die ablehnende und feindliche Einstellung gegenüber trans*-Personen oder Menschen, die als trans*Personen gelesen werden.

weiß: Der Begriff ist bewusst klein und kursiv geschrieben, um aufzuzeigen, dass er sich nicht auf die Hautfarbe bezieht, sondern auf die gesellschaftlich dominante Machtposition, die mit Vorteilen und Privilegien verbunden ist. Als *weiß* werden Personen bezeichnet, die keine Erfahrungen mit Rassismus erleben, also aufgrund ihres Aussehens oder ihrer Herkunft privilegiert sind.

Literaturhinweise:

- [Vielfalt-Mediathek der Bundeszentrale für politische Bildung](#)
- [Dictionary von Diversity Arts Culture](#)
- [Duden-Sachbuch: Vielfalt Das andere Wörterbuch. 100 Wörter – 100 Menschen – 100 Beiträge](#)
- [Glossar der i-PÄD Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik](#)
- [Glossar der Neuen deutschen Medienmacher*innen](#)
- [Glossar des IDA – Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V.](#)

Wer sind wir? – Die Bedeutung einer intersektionalen Perspektive für die (medien-)pädagogische Arbeit

Nikola Poitzmann



„Die einzigen (Schwarzen) Personen in der Kita meines Sohnes waren lange die Menschen, die geputzt haben. Was hat er als (weißes) Kind über Hautfarben und gesellschaftliche Bewertungen gelernt? Was seine Schwarzen Freunde? Und wie hat diese Tatsache das jeweilige Selbstkonzept und die Bildungsbiografie der Kinder beeinflusst?“

Dieses Zitat von Louise Derman-Sparks verdeutlicht den Einfluss von unbewussten Botschaften, die schon in der Kindheit früh gesendet werden und die zu Vorurteilen, Zuschreibungen oder gar Festschreibungen führen. Die US-amerikanische Pädagogin und Autorin ist für den Anti-Bias-Ansatz bekannt, der darauf abzielt, Vorurteile, Diskriminierung und soziale Ungerechtigkeiten zu erkennen und dagegen vorzugehen.

Wie ist das bei dir? Bist du *weiß*? Hast du ein geregelteres Einkommen? Wenn ja, hast du dir schon einmal Gedanken darum gemacht? Vielleicht bist du jetzt verärgert, weil du gerne antworten möchtest, dass du gar nicht auf die Hautfarbe achtest, dass das doch gar keine Rolle spiele. Vielleicht möchtest du auch gerne erwidern, dass du gar keine Farben siehst, weil für dich alle Menschen gleich seien. Und außerdem hast du dich in deinem Studium auch angestrengt und fleißig gelernt, denkst du vielleicht weiter. Deinen jetzigen Job hast du auf jeden Fall verdient. Jede*r kann sich doch anstrengen und es zu etwas bringen, oder? Dies sind Gedanken und Gefühle, mit denen du nicht alleine bist und die dich auf keinen Fall zu einem besseren oder schlechteren Menschen machen. Es zeigt nur, dass du als *weiße* Person in gesicherten finanziellen Verhältnissen in den meisten Kontexten zu den Menschen gehörst, die gesell-

Zur Autorin: Nikola Poitzmann ist Lehrerin, Diversity-Trainerin, Sexualpädagogin, Trainerin für Gewaltfreie Kommunikation, Fortbildnerin und Prozessbegleiterin im Themenfeld Gewaltprävention und Demokratielernen.

schaftlich (privilegiert) sind, weil sie sich keine Gedanken um ihre Hautfarbe machen müssen und einen sozialen Status innehaben, der ihnen Ansehen, Geld und Sicherheit bringt.

Schwarz und *weiß* sind natürlich keine reellen Hautfarben, sondern markieren eine politische und soziale Konstruktion von Menschen mit und Menschen ohne Rassismuserfahrungen. Und genau hier liegt auch die Krux beim Nichtsehen(wollen) von Farben. Damit ignorieren *weiße* Menschen die ungleiche Lebensrealität, die Schwarze Menschen haben. Die afroamerikanische, feministische Dichterin Pat Parker sagte hierzu mal: „Erstens: Vergiss, dass ich Schwarz bin. Zweitens: Vergiss nie, dass ich Schwarz bin.“ Diese Aufforderung, die Parker an *weiße* Menschen richtete, klingt im ersten Moment paradox und gleichzeitig ist dieses parallele Denken logisch: Alle Menschen sind gleich und doch ist es wichtig, den tief verankerten strukturellen, institutionellen und individuellen Rassismus immer mitzudenken.

Eine Auseinandersetzung mit der eigenen Identität und der damit verbundenen gesellschaftlichen Positionierung ist daher besonders bedeutsam für Menschen in machtvollen Positionen. Das gilt auch oder gerade für pädagogische Fachkräfte, weil sie die Macht haben, Zukunftschancen von

Kindern und Jugendlichen maßgeblich zu beeinflussen. Ein Bewusstsein über die eigenen Zugehörigkeiten und die Vor- und Nachteile, die damit verbunden sind, sowie Wissen über Diskriminierungsmechanismen ist bedeutsam. Dies lässt pädagogische Fachkräfte bewusster und professioneller mit **diversen** Gruppen umgehen und gerechtere Bedingungen für ALLE schaffen.

Intersektionalität ist wie eine Brille, die einem hilft, die vielschichtigen Erfahrungen und Herausforderungen verschiedener Menschen besser zu verstehen. In der (medien-)pädagogischen Arbeit können so die Vielschichtigkeit von Identitäten und die verschiedenen Formen der Diskriminierung und Ungleichheit anerkannt werden. Insbesondere Medien haben einen starken Einfluss darauf, wie Menschen die Welt wahrnehmen, und sie können stereotype Darstellungen und Vorurteile verstärken. Der intersektionale Ansatz berücksichtigt, dass Menschen verschiedene soziale Kategorien gleichzeitig erleben.

Praktisch bedeutet dies: Ein **queerer** Jugendlicher aus einer Arbeiter*innenfamilie macht andere Erfahrungen als ein queerer Jugendlicher aus einer Akademiker*innenfamilie. Und eine queere Jugendliche mit Migrationsgeschichte und einer sichtbaren Behinderung trifft auf ganz andere gesellschaftliche Herausforderungen. Die Dimension „Queerness“ wirkt also nicht für sich allein, sondern muss im jeweiligen Kontext und in der Verschränkung der verschiedenen Kategorien gesehen werden.

Hier sind einige Gründe, die aufzeigen, warum ein intersektionaler Ansatz für die (medien-)pädagogische Arbeit von Bedeutung ist. Außerdem regen Fragen dazu an, Intersektionalität in der eigenen Arbeit mitzudenken.

„Eine Auseinandersetzung mit der eigenen Identität und der damit verbundenen gesellschaftlichen Positionierung ist [...] besonders bedeutsam für Menschen in machtvollen Positionen.“

1. Vielfalt der Lebensrealitäten:

Pädagog*innen haben zu manchen Dimensionen oft keinen persönlichen Zugang. Weiß ich z. B., was es bedeutet, kein Geld für den gemeinsamen Theaterbesuch zu haben?

- Wie kann ich meine eigenen Leerstellen erkennen?
- Was könnte ich konkret tun, um verschiedene Lebensrealitäten in meinen Angeboten mitzudenken?

2. Repräsentation in den Medien und kritische Medienkompetenz:

Der Blick auf verschiedene Diskriminierungsdimensionen hilft dabei, auf *ungleiche Darstellungen und Stereotype* in den Medien aufmerksam zu machen, diese zu erkennen und zu dekonstruieren. Es geht darum, kritisch über die Art und Weise nachzudenken, wie Macht und Privilegien in den Medien präsentiert werden. Zugleich soll sichergestellt werden, dass Menschen mit unterschiedlichen Identitäten und Hintergründen in den Medien angemessen repräsentiert werden.

- Mit welchen Materialien arbeite ich? Und wie divers sind diese? Welche Botschaften werden darin gesendet?
- Wie könnte ich meine Materialien und Medien vielfältiger gestalten?
- Wer kommt wie in den Medien vor?
- Welche Personen haben eine machtvolle Rolle und welche nicht?
- Wer kann sich mit wem identifizieren?
- Gibt es positive Vorbilder, in denen sich alle Kinder und Jugendliche wiederfinden?

3. Empowerment und Powersharing:

Eine intersektionale Perspektive in der (Medien-)pädagogik fördert die Selbstermächtigung von marginalisierten Menschen(gruppen), indem sie dazu beiträgt, dass verschiedene Stimmen gehört werden. Dadurch wird es Menschen ermöglicht, ihre Identitäten in einer Weise zu verstehen und auszudrücken, die ihre Vielfalt und Einzigartigkeit berücksichtigt. Empowerment geschieht übrigens immer aus der eigenen Gruppe heraus. Als weiße Person kann ich kein Empowerment für Schwarze Menschen anbieten. Jedoch können sich Menschen mit Privilegien durch sogenanntes Powersharing solidarisch zeigen. Das bedeutet, Macht oder Einfluss so zu nutzen, dass Zugänge geschaffen und Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

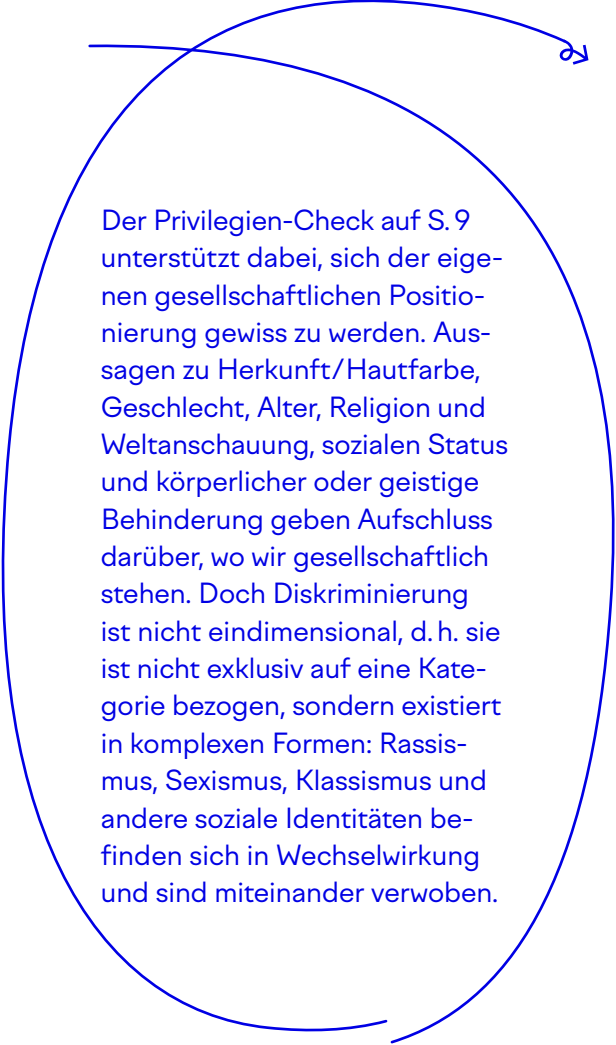
- Wie können Perspektiven von Menschen mit Diskriminierungserfahrung sichtbar und hörbar gemacht werden?
- Gibt es an der Institution Ansprechpersonen für Kinder und Jugendliche mit Diskriminierungserfahrung?
- Kann ich Expert*innen aus diskriminierten Gruppen für Interviews oder Workshops anfragen, statt selbst den Input zu liefern?

4. Gerechtigkeit und soziale Veränderung:

Intersektionales Denken ermöglicht ein tieferes Verständnis für die komplexen Wechselwirkungen von Diskriminierung und Privilegien und fördert die Beteiligung an einer gerechteren Welt.

- Wie kann ich Bildungspraktiken entwickeln, die darauf abzielen, Ungerechtigkeiten abzubauen?
- Wie kann ich in der Gruppe eine kritische Auseinandersetzung über gesellschaftliche Fragen anstoßen?

Abschließend bleibt festzuhalten: Jede pädagogische Fachkraft sollte für Gerechtigkeit und Chancengleichheit im Bildungsbereich eintreten, gerade dann, wenn sie selbst privilegiert ist.



Der Privilegien-Check auf S. 9 unterstützt dabei, sich der eigenen gesellschaftlichen Positionierung gewiss zu werden. Aussagen zu Herkunft/Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion und Weltanschauung, sozialen Status und körperlicher oder geistiger Behinderung geben Aufschluss darüber, wo wir gesellschaftlich stehen. Doch Diskriminierung ist nicht eindimensional, d. h. sie ist nicht exklusiv auf eine Kategorie bezogen, sondern existiert in komplexen Formen: Rassismus, Sexismus, Klassismus und andere soziale Identitäten befinden sich in Wechselwirkung und sind miteinander verwoben.

Quellen: anti-bias-netz (Hg.) (2019): Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz. Lambertus: Freiburg. El-Maawi, Rahel / Owzar, Mani / Bur, Tilo (2022): Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur. hep: Bern. / Fruhauf-Zubi, Aline / Poitzmann, Nikola (2023): Allyship: Sich aktiv verbünden und gegen Diskriminierung eintreten, DGUV: Berlin, <https://www.dguv-lug.de/sekundarstufe-ii/sozialkundepowi/allyship>
Hasters, Alice (2019): Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten. hanserblau: Berlin.
Panesar, Rita (2022): Gerechte Schule. Vorurteilsbewusste Schulentwicklung mit dem Anti-Bias-Ansatz. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen.



Privilegien-Check für pädagogische Fachkräfte

Wie privilegiert bin ich eigentlich? – Dieser Fragenbogen soll eine Anregung sein, sich mit den verschiedenen Aspekten von Privilegien bzw. Nachteilen auseinanderzusetzen. Dabei kann es durchaus sein, dass man in eigenen Bereichen Vorteile genießt und gleichzeitig in anderen Aspekten Nachteile erlebt. In jedem Fall kann eine Auseinandersetzung hilfreich sein, um das Bewusstsein für die eigenen Prägungen und gesellschaftlichen Rollen zu schärfen – und idealerweise zu reflektieren, wie man die eigenen Privilegien nutzen kann, um sich für soziale Gleichheit einzusetzen.

	Ja	Nein
1. Ich hatte immer die Möglichkeit, zur Schule zu gehen und kann mich weiterhin fortbilden und Bildungsangebote zur Weiterbildung nutzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ich konnte mich immer um einen Job bewerben, ohne darüber nachzudenken ob mein Aussehen (bspw. Hautfarbe, religiöse Symbole etc.) für die Auswahl eine Rolle spielt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ich gehöre einer Religion an und kann an Feiertagen teilnehmen, ohne freinehmen zu müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Ich kann mir meistens sicher sein, dass meine Anwesenheit als selbstverständlich und zugehörig betrachtet wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ich kann davon ausgehen, dass mir wichtige Informationen in meiner Erstsprache übermittelt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ich kann mein Leben ganz gut fünf Jahre im Voraus planen, weil ich die nötige finanzielle Sicherheit habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Wenn ich Hilfe brauchte, konnten mir meine Eltern regelmäßig bei den Hausaufgaben helfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Neben der Schule habe ich ein Instrument gespielt und/oder regelmäßig Sport gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ich war mit meiner Familie ab und an im Konzert, Theater oder Museum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ich kann überall hingehen ohne mir Gedanken darüber machen zu müssen, ob ein Ort barrierefrei ist oder nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ich kann (in meiner Freizeit) problemlos in andere Länder reisen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





	Ja	Nein
12. Bei ernsthaften Schwierigkeiten kann ich die Polizei anrufen, ohne mir darüber Gedanken zu machen, ob sie mich fair behandelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Ich musste noch nie hungrig ins Bett gehen, weil es nicht genug Geld für Nahrung gab.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ich habe keine sichtbare Einschränkung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Ich bin noch nie aufgrund meiner Hautfarbe, Klasse, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Behinderung oder sexuellen Orientierung von einer Aktivität abgehalten worden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Ich fühle mich gut damit, wie Menschen mit meiner Identität (Hautfarbe, Klasse, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Behinderung oder sexuelle Orientierung) in den Medien dargestellt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Meine Autorität und Vertrauenswürdigkeit als pädagogische Fachkraft werden nicht aufgrund meines <i>weiß</i> -Seins in Frage gestellt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Ich bekomme in der Regel nicht gesagt, dass ein Thema zu kompliziert für mich ist oder dass ich zu jung bin, um bestimmte Dinge zu verstehen oder zu tun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Ich kann selbst darüber entscheiden, welche Kleidung ich trage, zu welcher Uhrzeit ich schlafen gehe und wann ich nach Hause gehen möchte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Ich kann in der Öffentlichkeit vor einer Gruppe sprechen, ohne meine Herkunft dauernd erklären zu müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Ich wurde noch nie gebeten, für alle Personen, die einer bestimmten Gruppe angehören, zu sprechen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Ich kann mir ziemlich sicher sein, dass meine Stimme aufgrund meiner geschlechtlichen Identität immer gehört wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Ich kann meinem Herzensmenschen in der Öffentlichkeit meine Gefühle zeigen, ohne mit Witzen, Anfeindungen oder Gewalt zu rechnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Ich habe immer die Wahl mich zu entscheiden, ob ich mich mit Diskriminierungsformen (wie Rassismus, Sexismus, Ableismus, etc.) auseinandersetzen möchte oder nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Quellen: BQN Berlin und Dr. Jule Bönkost (2022): Normen sind unsichtbar machen – Verwaltungsstrukturen machtkritisch verändern (S.22f, 28–31).
 Charta der Vielfalt e.V. (2022). Arbeitsblatt Privilege Walk. Rosa-Luxemburg-Stiftung (2016). Intersektionalität. Bildungsmaterialien Nr.4 (S.46–48).



Reflexionsfragen für pädagogische Fachkräfte

Hast du dich schon einmal mit dem Thema der eigenen Positionierung beschäftigt?

Wann hast du erkannt, dass du Privilegien hast?

Welche Privilegien sind das und wie beeinflussen sie deine Lebensrealität?

Wie profitierst du von deinen Privilegien?

Wie kann das eigene Arbeitsumfeld so diskriminierungssensibel gestaltet werden, dass alle einbezogen werden?

Wenn du auf deine fachlichen Zuständigkeiten schaust: An welchen Stellen gibt es die Möglichkeit einer machtkritischen Verantwortungsübernahme?

Nie wieder leise – warum Empowerment und der Kampf gegen Diskriminierung (fast) nur gemeinsam möglich ist

Rebecca Wienhold



Die Lücke im System

Fragt man ChatGPT nach zehn Philosoph*innen, nennt der Chatbot die Namen von zehn Männern und einer Frau¹ – alle sind **weiß** und aus dem Globalen Norden. Nachdem auf die fehlende Geschlechtervielfalt hingewiesen wird, nennt der Bot zehn Frauen, die ebenfalls *weiß* sind. Wenn schließlich nach mehr **Vielfalt** in Bezug auf die Nationalität der Philosoph*innen gefragt wird, nennt die Künstliche Intelligenz erneut zehn Männer. Dieses Beispiel spiegelt die Strukturen unserer Gesellschaft wider: Bestimmte Gruppen werden nicht gesehen und sind unsichtbar.

Wie erleben mehrfachdiskriminierte Fachkräfte Ungleichbehandlung?

Pädagog*innen, die aufgrund bestimmter Merkmale von der „Norm“ abweichen, haben eine wichtige Vorbildfunktion für Kinder und Jugendliche – besonders für jene, mit denen sie gleiche oder ähnliche Diskriminierungserfahrungen teilen. Mit ihrer pädagogischen Arbeit können sie für diese Heranwachsenden einen **Safe(r) Space** und Empowerment-Raum schaffen.

Gleichzeitig werden sie als betroffene Fachkräfte in ihrem Arbeitsalltag oftmals mit Diskriminierung konfrontiert. Die Strukturen, in denen sie aktiv sind, sind überwiegend *weiß* und **heteronormativ**.

¹ Bei diesem Beispiel wird bewusst auf die binäre Denkweise zurückgegriffen. Im Folgenden sind alle Identitäten der LSBTIQ* ausdrücklich mitgemeint.

Zur Autorin: Rebecca Wienhold ist Medienpädagogin und Diversity Trainer*in. Sie ist in der Elternarbeit, an Schulen und in außerschulischen Jugendeinrichtungen tätig. Thematisch beschäftigt sie sich mit den Chancen und Risiken von Künstlicher Intelligenz, Computerspielen und Sozialen Medien im Hinblick auf Diversität und Diskriminierung.

Aus einer **intersektionalen** Perspektive lassen sich diese Erfahrungen kaum auf einzelne Diskriminierungen wie **Sexismus oder Ableismus** reduzieren. Dennoch gibt es Gemeinsamkeiten. Pädagog*innen, die benachteiligt werden, sind oft die „Einzigsten“ in ihrer Einrichtung und werden als etwas „Besonderes“ angesehen. Ihre fachlichen Kompetenzen treten dadurch in den Hintergrund. Sie bekommen die Rolle der*des „Pressesprecher*in“ für geschlechtliche Vielfalt oder „ihrer Kultur“ und müssen bei Elterngesprächen als Übersetzer*in agieren.

Weiblich gelesene BIPOC-Pädagoginnen erleben oft, dass sie in Gremien oder im Austausch mit anderen Einrichtungen besonders von männlichen Kolleg*innen nicht als kompetente Fachkraft ernst genommen werden. Sobald sie Diskriminierung ansprechen, wird ihnen Emotionalität vorgeworfen und ihre Professionalität infrage gestellt. Fachkräfte aus der **LSBTIQ*** Community erleben zudem

durch binäre Sprache oder das „sich-lustig-machen“ über Pronomen-Runden weitere Verletzungen im Arbeitsalltag. Ihre Lebensrealität wird nicht berücksichtigt – angefangen von der (Nicht-)Darstellung in den Medien, bis hin zur Bezeichnung der sanitären Anlagen in Kinder- und Jugendeinrichtungen.

Die Vogelperspektive:

Intersektionalität und Diskriminierung

Zwei Aspekte sind wichtig, um diese Erfahrungen in Bezug auf Intersektionalität zu verstehen. Erstens, eine intersektionale Denkweise bezieht alle Formen der Mehrfachdiskriminierung als Ganzes ein. Die Aktivistin Audre Lorde sagte einst: *There is no thing as a single-issue struggle because we do not live single-issue lives* (= Es gibt keinen Kampf, der nur ein Thema betrifft, denn wir leben kein Ein-Thema Leben). Wird eine Sozialarbeiterin diskriminiert weil sie **queer** ist, weiblich oder weil sie aus einer Arbeiter*innenfamilie stammt? Wo fängt eine Diskriminierungsform an und wo hört sie auf? Ihre Identitäten sind miteinander verbunden, sodass die bloße Betrachtung einer Kategorisierung der Erfahrung mit Queerfeindlichkeit oder **Klassismus** der Lebensrealität der Sozialarbeiterin nicht gerecht wird.

Eine Analyse von Mehrfachdiskriminierung erfordert zweitens die Unterscheidung zwischen individueller, institutioneller und struktureller Diskriminierung. Die oben genannten Beispiele sind individuelle Erfahrungen. Gleichzeitig sind sie keine Einzelfälle, sie zeigen einen strukturellen Misstand unserer Gesellschaft, der sich auch in den Handlungen von Institutionen zeigt: In einem Stadtbezirk wurde ein Arbeitskreis von und für

„Ihr könnt etwas verändern, wenn ihr gemeinsam laut seid.“

Pädagog*innen **of Color** initiiert. Die Beteiligten haben diesen Raum geschaffen um ihre Erfahrungen als nicht-weiße Fachkräfte in einem Safe(r) Space zu diskutieren und um Verletzungen durch weiße Kolleg*innen zu vermeiden. Diesem Gremium wurde jedoch vom Bezirk (noch) keine Anerkennung verliehen. Diese ist jedoch notwendig, damit dieser Zusammenschluss sichtbar wird und etwas bewirken kann.

Auch das Ignorieren von Ungerechtigkeiten wie zum Beispiel die Unterlassung von Sensibilisierungsmaßnahmen trotz diskriminierender Vorfälle in einer Einrichtung, ist eine Form institutioneller Diskriminierung. Wird die Belastung aufgrund fehlender Unterstützung zu groß, bleibt für manche Fachkräfte schließlich nur noch der Ausweg in Form einer Kündigung.

Zwei Lösungsansätze

Wie können betroffene Pädagog*innen einen professionellen Umgang mit diesen Erfahrungen finden, der ihnen gleichzeitig Handlungsfähigkeit für ihre Arbeit ermöglicht? Wie schaffen sie es, sich dabei auch persönlich zu schützen? Die Empfehlung von Betroffenen lautet: Empowert euch und seid laut.

„Wir haben 'ne Stimme, wir müssen nicht schweigen [...] Wir sind nie wieder leise“ singt die Sängerin Celina Bostic in ihrem Empowerment-Lied „Nie wieder leise“. Auch wenn dieses Lied sich auf Rassistuserfahrungen bezieht, gilt die Botschaft für alle Betroffenen: Ihr könnt etwas verändern, wenn ihr gemeinsam laut seid.

(Self-)Empowerment für mehrfachdiskriminierte Pädagog*innen unterstützt sie dabei, selbstbestimmt und handlungsfähig zu werden. Hierbei

„(Self-)Empowerment [...] unterstützt mehrfachdiskriminierte Pädagog*innen dabei, selbstbestimmt und handlungsfähig zu werden.“

helfen Angebote für die Stärkung der eigenen Identität, sowie die Förderung von Qualifizierung und Wissensaustausch. Nur weil ich als queere Fachkraft of Color Queerfeindlichkeit und Rassismus erfahre, heißt das nicht automatisch, dass ich in der Lage bin, diversitätsorientiert mit muslimischen Kindern mit einer Be_hinderung umzugehen. Ich muss mir meiner eigenen Position bewusst sein. Dazu gehört, mein Wissen über meine Verletzlichkeiten und über meine Privilegien zu erweitern. Wo habe ich Vorteile in der Gesellschaft und wo bestehen Vorurteile, zum Beispiel gegenüber Kindern aufgrund ihrer Religion? Empowerment kann auch außerhalb des professionellen Kontextes stattfinden. Es gibt viele Selbstorganisationen sowie E-Mail Verteiler von Initiativen und Organisationen, die regelmäßig

Empowerment-Workshops für Menschen mit intersektionalen Diskriminierungserfahrungen anbieten.

Nach einer Diskriminierungserfahrung können Fallbesprechungen und kollegiale Beratungen im Team konkrete Maßnahmen sein. Je nach Situation kann es sinnvoll sein, externe Unterstützung von Organisationen in Anspruch zu nehmen, um sich zum Beispiel über rechtliche Konsequenzen zu informieren. Im eigenen Umfeld oder im Internet nach selbstorganisierten Einrichtungen, AGs und Initiativen zu suchen, ist dabei der erste Schritt.

So individuell wie der Mensch, ist auch der Umgang mit Diskriminierungserfahrungen: Nicht alle Fachkräfte haben ausreichend Kraft und Ressourcen, um aktiv gegen Ungerechtigkeiten vorzugehen. Dieser Kampf kann belastend, anstrengend und retraumatisierend sein. Daher wählen einige die Vermeidungsstrategie und versuchen auf individueller Ebene einen Umgang damit zu finden. Dies dient vor allem dazu, sich selbst zu schützen.

Für diejenigen, die laut sein möchten und können, gilt: Damit die Gesellschaft Diskriminierung als strukturelles Problem erkennt, müssen individuelle Erfahrungen weiterhin sichtbar gemacht werden.

Quellen: [Warrach, Nora \(Hg.\) \(2021\). Sexualitäten und Geschlechts-identitäten in der Migrationsgesellschaft. Reader für Multiplikator:innen in der Jugend- und Bildungsarbeit.](#) / Herausgeberin: LAG Mädchen*arbeit in NRW e.V. Betrifft Mädchen. Rassismuskritik in der Mädchen*arbeit: intersektional gedacht. Heft 4 2021.

Vielfalt und Inklusion leben: Kinder und Jugendliche als Filmemacher*innen

Wer

nimm! Netzwerk Inklusion mit Medien, Nordrhein-Westfalen

Was

Workshops zum Thema „Vielfalt in Film und Fernsehen – So wollen wir gezeigt werden“

Ziel

Sensibilisierung von Kindern und Jugendlichen für das Thema Diversität. Erarbeitung von Vielfaltsdimensionen und Diskriminierungsformen im Allgemeinen und im Film. Aktive Einbeziehung der Teilnehmenden

Angebot

Teilnehmende setzen sich mit verschiedenen Dimensionen von Vielfalt auseinander, reflektieren die Umsetzung von Diversität im Film und lernen, mit welchen Methoden Vielfalt im Film vermittelt werden kann. Die Reflexion zu Vielfalt erfolgt auch über die Erstellung eines eigenen Filmtrailers.

Wie habt ihr euer Projekt „Vielfalt in Film und Fernsehen – So wollen wir gezeigt werden“ durchgeführt?

„Der Wunsch nach Sichtbarkeit der Vielfalt in unserer Gesellschaft wächst. Menschen mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen und Geschlechtsidentitäten (**Gender**), junge Menschen, alternde Menschen, BIPoC (Black, Indigenous und **People of Color**), Menschen mit verschiedenen Weltanschauungen und Menschen mit Behinderungen sind Teil unserer **diversen** Gesellschaft. Inwieweit die Vielfalt in unserer Gesellschaft auch in Filmen umgesetzt wird, thematisieren wir in unseren Tagesworkshops „Vielfalt in Film und Fernsehen – So wollen wir gezeigt werden“ mit Kindern und Jugendlichen. Schließlich sind *Filme Teil der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen*. Kinder und Jugendliche brau-

chen Vorbilder, an denen sie sich orientieren können. Dies gestaltet sich jedoch schwierig, wenn die vorhandenen Vorbilder nicht den Lebenswelten der jungen Menschen entsprechen, viele ihrer Vielfaltsmerkmale nicht abbilden und sie sich nicht mit ihnen identifizieren können“, schildern Melanie Leusch, Diversitätsbeauftragte und Mitarbeiterin der Freizeiteinrichtung Inklusive OT Ohmstraße und Bianca Rilinger, Leitung und Präventionsbeauftragte für die HOT Porz gGmbH.

Was bedeutet Vielfalt für euch? Wie werden Charaktere in Filmen dargestellt? Wie möchtet ihr im Film gezeigt werden? Wie sähe ein Trailer für einen Film aus, der Vielfalt abbildet?

In den Workshops setzen sich die Teilnehmenden mit dem Begriff der Vielfalt auseinander, indem sie die Rollenbesetzungen in Filmen analysieren, über diese in den Austausch kommen



Melanie Leusch



Bianca Rilinger

und einen eigenen Filmtrailer erstellen. Zunächst erarbeiten die teilnehmenden Kinder oder Jugendlichen – in der Regel in Gruppen von sechs bis zehn Teilnehmenden – gemeinsam die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt und die Formen von Diskriminierung. „Zu jeder Vielfaltskategorie können mit der Gruppe vielfältige Merkmale gesammelt werden. Hierzu können die Kategorien auf DIN-A4-Blätter geschrieben und durch Merkmale ergänzt werden. Dabei ergeben sich oft sehr spannende und intensive Gespräche über eigene Erfahrungen mit Diskriminierung und Beobachtungen, die die Kinder und Jugendlichen selbst erlebt haben. Sollten Teilnehmende mit Lernschwierigkeiten anwesend sein oder nimmt eine jüngere Gruppe teil, können anstelle von Kategorien auch einzelne Merkmalbilder/Merkmalpiktogramme ausgewählt werden. Hierbei ist eine natürliche Beschränkung notwendig, da nicht alles in Piktogrammen oder Bildern dargestellt werden kann“, erläutern Melanie Leusch und Bianca Rillinger.

Im Anschluss an die Erarbeitung der Begrifflichkeiten folgt das gemeinsame Schauen eines Filmes, der im Hinblick auf die Darstellung von Vielfalt analysiert und kritisch reflektiert wird. Im letzten Teil der Workshopphase drehen die Teilnehmenden mithilfe von Tablets und Apps, wie zum Beispiel „iMovie“ für iOS oder „inShot“ sowie „CapCut“ für Android, ihren eigenen Filmtrailer. „Zum Abschluss des Projekts schaut die gesamte Gruppe den fertigen Trailer und entscheidet, ob dieser auf einer Social Media-Plattform veröffentlicht

werden soll. Außerdem erfolgt eine abschließende Reflexion des Tages.“

Wie können medienpädagogische Projekte so gestaltet werden, dass sie eine Vielfalt der Identitäten und Lebensentwürfe sowie Diskriminierungserfahrungen anerkennen?

Rebecca Hipp, Projektmanagerin bei der LAG Lokale Medienarbeit NRW e.V., sieht es als wesentlich an, dass medienpädagogische Projekte von Anfang an *inklusiv und partizipativ angelegt* sind: „Die Teilnehmenden selbst sind Expert*innen für das, was sie brauchen. Durch die Teilhabe junger Menschen von Beginn an können Projekte und Workshops für *alle* gestaltet werden. Außerdem sollte die Sensibilisierung für vielfältige Lebensentwürfe Bestandteil der Projekte sein, indem man zu Beginn gemeinsam mit den Jugendlichen einen inklusiven Verhaltenskodex festlegt oder sich über Bilder und offene Gespräche diesem Thema annähert.“ Dieser Verhaltenskodex kann zum Beispiel beinhalten, dass man sich mit gegenseitigem Respekt begegnet und zuhört, wenn jemand von eigenen Erfahrungen berichtet und sich darauf einigt,

Rebecca Hipp



alle medialen Produkte mit Untertiteln und Audiodeskription zu versehen. Welche Komponenten konkret im Verhaltenskodex festgelegt werden, hängt von der Gruppe und ihren Bedarfen ab.

„Zudem sollte nicht über Diskriminierung und Vielfalt ohne die Sichtweise von Betroffenen gesprochen werden, denn so lernen Kinder und Jugendliche, dass ihre Haltung, ihre Erfahrungen und Meinungen gesehen und gehört werden und wichtig sind. Dafür braucht es sogenannte **Safe Spaces**⁶, also einen geschützten Rahmen, der es ermöglicht, sich über sensible Themen auszutauschen“, betonen Melanie Leusch und Bianca Rillinger.

Was sind eure Tipps und Empfehlungen für die Umsetzung inklusiver Medienworkshops?

„[...] eine wertschätzende Haltung ist [...] seitens der Betreuenden ein wichtiger Punkt, denn sie dienen unmittelbar als Vorbilder für Kinder und Jugendliche“

Schon mit wenigen Mitteln lassen sich Medienworkshops inklusiv gestalten. „Damit Menschen mit einer Seh- oder Hörbehinderung teilhaben können, sollten Filme unter anderem mit *Untertiteln und Audiodeskriptionen* versehen werden. *Einfache oder Leichte Sprache* trägt dazu bei, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Schwierigkeiten in der Verständigung teilhaben können. Zudem ist es sinnvoll, die Schriftsprache mit bildlichen Darstellungen zu ergänzen. Wir arbeiten in unseren Workshops zu „Vielfalt in Film und Fernsehen – So wollen wir gezeigt werden“ zum Beispiel mit *Plakaten, Piktogrammen und Bildern*. Außerdem bietet es sich an, Programme und Apps zu verwenden, die relativ sprach- und textfrei funktionieren und intuitiv aufgebaut sind“, sagen Melanie Leusch und Bianca Rilinger.

Welche Voraussetzungen braucht es für die Durchführung diversitätsbewusster und inklusiver (medien-)pädagogischer Arbeit?

Die *Haltung von pädagogischen Fachkräften und Teams* ist die entscheidende Komponente: „Unseres Erachtens nach ist eine wertschätzende Haltung gegenüber der Vielfalt von Menschen seitens der Betreuenden ein wichtiger Punkt, denn sie dienen unmittelbar als Vorbilder für Kinder und Jugendliche. Sie öffnen durch ihre Haltung Türen für Kommunikation über Vielfalt und Vielfaltskategorien. Außerdem benennen sie diskriminierendes Verhalten und beziehen Stellung dagegen, sagen Melanie Leusch und Bianca Rilinger. Darüber hinaus ist es wichtig, sich mit der eigenen Position in der Gesellschaft zu beschäftigen und diese zu reflektieren: „In der Pädagogik tätige Personen sollten sich grundsätzlich mit ihren *eigenen Privilegien auseinandersetzen*.“

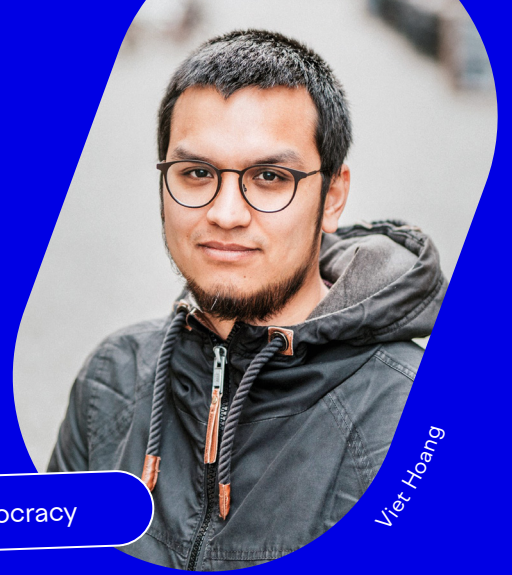
„Das Wissen darüber, wie *inklusive Medienarbeit* aussehen kann, welche *Diskriminierungsformen* es gibt oder wie man für *Diversität und Vielfalt sensibilisieren* kann, bildet die Grund-

lage für eine inklusive und diversitätsbewusste medienpädagogische Arbeit. Workshops und Fortbildungen können helfen, pädagogische Fachkräfte zu schulen und entsprechend zu sensibilisieren“, erläutert Rebecca Hipp. „Mit der regelmäßigen Veröffentlichung von Publikationen, in der Praxis erprobten Methoden und Tool-Tipps bieten wir allen unabhängig vom Kenntnisstand die Möglichkeit zu einem niedrigschwelligen Einstieg in die inklusive Medienarbeit. Darüber hinaus bieten wir seit 2021 mit unserer nimm!-Akademie regelmäßig Workshops zu verschiedenen Themen an, geben Tipps und zeigen Projektbeispiele. Damit wollen wir zeigen, wie jede*r in der digitalen Welt dabei sein kann. Darüber hinaus braucht es unbedingt eine nachhaltige Finanzierung, um diversitätsbewusste und inklusive (medien-)pädagogische Arbeit voranzubringen.“

Das Wichtigste in Kürze:

- Wahl der Sprache und Bilder an Bedürfnissen der Zielgruppe ausrichten (u. a. Untertitel, einfache Sprache, etc.) für Gestaltung inklusiver Workshops
- Partizipative Einbindung der Zielgruppe von Anfang an
- Wissen zu inklusiver Medienarbeit aneignen unter <https://www.nimm-akademie.nrw/>, <https://www.inklusive-medienarbeit.de/> und auf Instagram unter @deinnimm
- Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien und gemeinsame Haltung im Team zum Umgang mit Diskriminierung entwickeln

Spiele für alle: Mehrfachdiskriminierung im Gaming entgegenreten



Viet Hoang

Wer

Amadeu Antonio Stiftung, Berlin

Was

Projekt Good Gaming – Well Played Democracy

Ziel

Menschen über Diskriminierungsformen aufklären und von Diskriminierung Betroffenen Handlungsmaßnahmen für eine selbstbestimmte Teilhabe im Netz aufzeigen. Zivilgesellschaftliche Akteur*innen unterstützen, die sich für ein faires Miteinander und eine demokratische Gesellschaft im Gaming einsetzen.

Angebot

Workshops und Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte, junge Menschen, Influencer*innen, zivilgesellschaftliche Initiativen und Vereine, Fachvorträge, Beratung und Aufklärung zu Mehrfachdiskriminierungen im Gaming, Hintergrundinformationen zu den Themen Rechtsextremismus und Hassrede im Gaming, Digital Streetwork.

Mit welchen Diskriminierungsformen werden (junge) Gamer*innen in digitalen Spielen konfrontiert und wie äußert sich das?

Alle Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit lassen sich auch im Kontext von Gaming wiederfinden. So können Menschen mit unterschiedlichen Formen von Diskriminierung und auch in mehrfacher Weise in digitalen Spielen konfrontiert werden. Dazu zählen unter anderem Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, der Religion oder des Aussehens. „Laut Erhebungen der ADL Information League Studies, aktuellen Studien aus den USA, werden Menschen in Games am meisten mit Misogynie (Frauenfeindlichkeit) und **Sexismus** konfrontiert. Das bekommen wir auch außerhalb wissenschaftlicher Erhebungen mit. So lassen sich zum Beispiel in Foren von Games oder auf anderen Internetseiten Erfahrungsberichte von Personen finden, die beschreiben, was ihnen für Hass, Beleidigung und Hetze widerfährt, wenn sie sich als weiblich gelesene Person zu erkennen geben“, schildert Viet

Hoang, der als Bildungsreferent im Projekt „Good Gaming – Well Played Democracy“ tätig ist. „Zudem nehmen wir auch immer wieder **rassistische** und **antisemitische** Aussagen in digitalen Spielen wahr. Eine Person kann auch mehrfach diskriminiert werden, zum Beispiel aufgrund ihrer Herkunft und ihres Geschlechts. Je nachdem, welches Spiel gespielt wird und in welcher Community ein*e Spieler*in unterwegs ist, kann Diskriminierung unterschiedlich ausfallen und auch in Form von Mehrfachdiskriminierung sichtbar werden.“

Welche Handlungs- und Gegenmaßnahmen gibt es für Menschen, die von (Mehrfach-)Diskriminierung im Gaming betroffen sind?

Viet Hoang sieht es als entscheidend an, Personen, die von (Mehrfach-)Diskriminierung im Gaming betroffen sind, *ernst zu nehmen und ihre Erfahrungen anzuerkennen*. „Wir stellen in unserer Arbeit immer wieder fest, wie wichtig es ist, Menschen *zuzuhören*, ihre Kritik ernst zu nehmen und *Vielfalt sichtbar zu machen*. Von jungen Betroffene-

nen bekommen wir in Workshops oder Streams in Gaming Plattformen wie Steam oder Twitch oft die Rückmeldung, dass es gut sei, die Möglichkeit zu haben, Diskriminierungserfahrungen anzusprechen und sich auszutauschen. Häufig spiegeln uns junge Menschen auch, dass sie zunächst nicht einordnen konnten, warum sie anders behandelt werden als andere Menschen. Vielen hilft es, wenn sie endlich benennen können, warum sie ungleich behandelt werden, um dann einen Weg zu finden, damit umzugehen und dem etwas entgegenzusetzen. Das trifft nicht nur auf den Gaming-Kontext zu, sondern gilt grundsätzlich: Diskriminierungen müssen benannt werden und sichtbar gemacht werden, damit wir etwas dagegen tun können.“ Es ist wichtig, von (Mehrfach-)Diskriminierung betroffene Menschen nicht allein zu lassen, sondern sie zu *unterstützen* und sich mit ihnen zu *solidarisieren*, damit diskriminierende Umstände abgeschafft werden können. „Voraussetzung dafür ist, dass eigene Bewusstsein für Diskriminierungen zu schärfen und sich zu vergegenwärtigen, dass wir in einer Gesellschaft leben, in der die Möglichkeit zur Teilhabe durch Gruppenzugehörigkeiten ungleich verteilt ist. Und dass es dadurch zu Bevorzugungen und Ausschlüssen von Menschen kommt.“

Gegen Diskriminierung lässt sich zudem mit sogenannter *Counterspeech* (Englisch = Gegenrede) vorgehen: „Wir zeigen in unseren Workshops, wie Menschen mit Gegenrede auf beleidigende und diskriminierende Kommentare und Hassrede online, insbesondere im Gaming, reagieren können. Das kann zum Beispiel ein positiver, freundlicher Kommentar sein, die Darlegung von Fakten, um Behauptungen zu widerlegen oder auch etwas Humorvolles beziehungsweise Ironisches wie ein GIF (Englisch: Graphics Interchange Format = animierte Grafik). Es gab zum Beispiel mal die Aktion der Community einer PoC-Gamerin, die mit bestimmten Emojis auf rassistische Nachrichten reagiert hat, um so ihre Solidarität mit der von Rassismus betroffenen Gamerin zu zeigen. Oder um ihre Solidarität mit queeren Menschen zu zeigen,

„[...] es [wäre] wichtig, Moderationen in Spielen verpflichtend zu machen und dafür notwendige Ressourcen zur Verfügung zu stellen.“

haben sich Spieler*innen von „Guild Wars 2“ zusammengeschlossen, um eine Pride Parade im Spiel zu feiern: Die Feiernden haben sich ihre strahlendsten Outfits angezogen, sind zusammen im Spiel über mehrere Tage durch die Welt von Tyria gelaufen und haben dabei Spenden für die Rainbow Railroad Organisation – eine kanadische Wohltätigkeitsorganisation, die LSBTQI* Personen unterstützt – gesammelt. Diese Formen der Unterstützung sind sehr wertvoll, um zu zeigen, dass von (Mehrfach-)Diskriminierung betroffene Menschen nicht alleine sind“, schildert Viet Hoang.

Wie viel Diskriminierung und Hass in digitalen Spielen vorkommen, hängt auch von einer *Moderation im Spiel* ab. „Sind Spielebetreiber*innen hinterher, gut funktionierende Moderationsstrukturen mit einer Moderation sowie Melde- und Beschwerdemöglichkeiten in Spielen zu verankern, desto weniger nehmen wir Hass und Hetze wahr. Wir tragen regelmäßig an Plattformbetreiber*innen, Vereine und Verbände von Spielen heran, dass sich im Hinblick auf die Moderation von Spielen und funktionierenden Meldemöglichkeiten noch einiges verbessern muss. Zum Beispiel wäre es wichtig, Moderationen in Spielen verpflichtend zu machen und entsprechende, dafür notwendige Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Zudem geht es darum, geltendes Recht im Netz, wie unter anderem das Netzwerkdurchsetzungsgesetz (NetzDG) und das Gesetz über digitale Dienste, auch wirklich durchzusetzen. Schließlich ist das Internet kein rechtsfreier Raum, sondern es mangelt eher an der Rechtsdurchsetzung.“

Wie können pädagogische Fachkräfte (medien-) pädagogische Arbeit diskriminierungssensibel und diversitätsbewusst durchführen?

„Grundsätzlich sehe ich es als maßgebliche Aufgabe der Medienbildung und Medienpädagogik an, junge Menschen in ihrem *kritischen Denken zu stärken*, sodass sie in der Lage sind, Dinge einordnen zu können. Vor allem im Hinblick auf gesellschaftliche Herausforderungen in der heutigen Zeit, wie die Verbreitung von Desinformationen, extremistischen Auffassungen und einem besseren Zugang zu Künstlicher Intelligenz, ist es wichtig zu wissen, wie ich verlässliche Informationen erhalte, gefakte Bilder und Videos erkennen und in den Kontext einordnen kann“, sagt Viet Hoang.

Grundlage für die Arbeit im Projekt „Good Gaming – Well Played Democracy“ bilden die *Grundsätze der politischen Bildungsarbeit*: das Überwältigungsverbot und das Kontroversitätsgebot. Das Überwältigungsverbot besagt, dass Lehrende Teilnehmer*innen ihre Meinung nicht aufzwingen dürfen und betont, dass Teilnehmer*innen die Möglichkeit haben müssen, sich ein eigenes Urteil zu bilden.

Das Kontroversitätsgebot schließt an das Überwältigungsverbot an und besagt, dass ein Thema differenziert und kontrovers beleuchtet werden muss. „Unser Ansatz im Projekt ist es also, Menschen zu helfen, ihre *eigene Situation besser analysieren und reflektieren* zu können, um dann entsprechende Entscheidungen treffen zu können. Dafür nutzen wir „Digital Streetwork“, also machen Straßensozialarbeit im Netz. Das bedeutet, dass wir mit pädagogisch geschulten Mitarbeiter*innen auf verschiedenen Plattformen wie Twitch, Steam, YouTube, Instagram, Gutefrage unterwegs sind und dort aktiv das Gespräch zu einem breiten Themenspektrum anbieten. Ziel ist der Austausch mit Menschen in digitalen Räumen, *Informationen rund um die Themen (Mehrfach-)Diskriminierung, Hass und Rechtsextremismus im Netz* zur Verfügung zu stellen, damit sich Menschen selbst eine Meinung bilden können. Zudem möchten wir *Räume schaffen, die frei von Diskriminierung, Hass und Hetze* sind. Für Fachkräfte, die sich mit Gaming auseinandersetzen wollen, empfehle ich: Selbst ausprobieren, mit Neugier in die Gamingräume schauen, Erfahrungen aus eigenen Gruppen besprechen und dabei die eigenen fachlichen Hintergründe in neue Kontexte mitbringen.“

Das Wichtigste in Kürze:

- auch in digitalen Spielen können Spieler*innen mit (Mehrfach-)Diskriminierung konfrontiert werden
- Personen, die von (Mehrfach-)Diskriminierung betroffen sind, in ihren Erfahrungen ernst nehmen, zuhören und sie unterstützen, z. B. durch Counterspeech
- Moderation im Spiel um Hass, Hetze und Beleidigungen zu reduzieren
- Digitale Räume schaffen, die frei von Diskriminierung, Hass und Hetze sind

Diversitätsbewusste Medienarbeit im Media Workspace gestalten

Wer

Der Verein Diversity Media, Nürnberg

Was

Media Workspaces

Ziel

Jungen Menschen einen offenen und geschützten, inklusiv- und diskriminierungsfreien Raum bieten und dadurch eine gesellschaftliche Teilhabe für alle ermöglichen.

Angebot

Im Vordergrund stehen der Austausch und die Begegnung mit anderen, das Voneinander lernen und das Teilen von Wissen. Im Media Workspace können sich Interessierte mit verschiedenen Themen, Medien und Formaten auseinandersetzen, zum Beispiel sich im Podcasten ausprobieren oder Videos drehen.

Was brauchen pädagogische Fachkräfte, um intersektionale^G Medienarbeit durchzuführen?

Es gibt einige Faktoren, die maßgeblichen Einfluss auf eine gelingende inklusive, diversitätsbewusste^G und diskriminierungssensible Medienarbeit nehmen. Entscheidend ist vor allem die Haltung von pädagogischen Fachkräften und Institutionen bzw. Trägern, in denen Fachkräfte arbeiten. „Wichtig ist es,

als Pädagog*in und auch als Institution, das *eigene Bewusstsein für das Vorhandensein struktureller Ungleichheiten zu schärfen*. Also sich darüber klar zu sein, dass dadurch Personen und Personengruppen benachteiligt und von der gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen werden. Und dann in einem nächsten Schritt zu überlegen, *was das für sich selbst und die eigene Arbeit bedeutet*. Dazu gehört, die eigenen Annahmen und Glaubenssätze kritisch zu reflektieren, sich eigener Vorurteile bewusst zu werden und gelernte diskriminierende Denk- und Verhaltensweisen wieder zu verlernen: Handle ich in bestimmten Situationen voreingenommen? Vorverurteile ich? Treffe ich Entscheidungen aufgrund bestimmter Denkweisen und könnten so Ausschlüsse und Mehrfachdiskriminierungen entstehen?“, erläutert Melissa Schulz, die sich im Vorstand des Vereins Diversity Media enga-

giert und auch für die Team- und Projektkoordination zuständig ist.

Um verschiedene Perspektiven und Sichtweisen und die Vielfältigkeit unterschiedlicher Lebensentwürfe in der Medienarbeit anzuerkennen und abzubilden, braucht es zudem ein *divers zusammengesetztes Team*: „Unser Team bei Diversity Media besteht aus Pädagog*innen, Journalist*innen, Sozialarbeiter*innen und zugleich aus Menschen mit Migrationsbiografie, People of Color^G (PoC), queeren^G Menschen und Menschen mit Be_hinderung, weil uns wichtig ist, dass verschiedene Perspektiven, Denkweisen und Erfahrungen in unsere Arbeit eingebracht werden.“ Außerdem trägt eine gute sowie *vertrauensvolle Beziehungsarbeit* zu einem offenen Austausch bei. „Wir möchten mit unserer Arbeit insbesondere junge Menschen unterstützen, die Diskriminie-



Melissa Schulz

nungserfahrungen machen und Personen, die sich als Unterstützer*innen ansehen und ihnen durch Medienarbeit ermöglichen, selbstbestimmt teilzuhaben“, betont Melissa Schulz.

Zudem sind der *Austausch und die Vernetzung* mit Personen und Organisationen, die sich mit diversitätsbewusster und diskriminierungssensibler Medienarbeit auseinandersetzen, bedeutsam: „Ich rate zu Beginn eines Projektes dazu, sich Kooperationspartner*innen, Netzwerkpartner*innen, sowie (lokale) Interessensverbände und Betroffeneninitiativen zu suchen, die schon Erfahrung mit intersektionaler Medienarbeit haben, um so deren Expertise mit einbeziehen zu können und nicht selbst bei null anzufangen. Das geht beispielsweise durch die Teilnahme an Arbeitskreisen in der eigenen Kommune oder lokalen Veranstaltungen, wodurch wiederum andere Organisationen oder Vereine kennengelernt werden können. Eine andere Möglichkeit besteht darin, sich an Antidiskriminierungsstellen und Menschenrechtsorganisationen und deren Netzwerke zu wenden.“

„Wichtig [...] war es uns, alle mitzunehmen, den unterschiedlichen Bedürfnissen der Gruppe gerecht zu werden und einen Raum für einen Austausch auf Augenhöhe zu schaffen.“

Es ist als pädagogische Fachkraft hilfreich, sich stetig selbst weiterzubilden, in *Fort- und Weiterbildungen*, im Austausch mit Expert*innen und durch Fachlektüre. „Ich ermutige außerdem vor allem junge pädagogische Fachkräfte dazu, ihre Ideen und Bedarfe in die (medien-)pädagogische Arbeit einzubringen und sich bei Widerständen in der Organisation Unterstützung von Kolleg*innen und Fachexpert*innen zu holen. Schließlich können von unseren Erfahrungen ausgehend, diversitätsbewusste und diskriminierungssensible Projekte am ehesten gelingen, wenn es in der Gesamtstruktur einer Institution eine *offene Gesprächskultur und eine gewisse Entscheidungsvielfalt* gibt. Also Macht auf verschiedenen Schultern verteilt ist, sodass Entscheidungen auf der Grundlage diverser Perspektiven getroffen werden.

Wie können medienpädagogische Projekte diversitäts-sensibel und teilhabeorientiert gestaltet werden?

Die Workshops und Projekte, die im Media Workspace stattfinden, orientieren sich an aktuellen

Bedarfen der Zielgruppe. „*Was brauchst du? Was sind deine Bedürfnisse? Was möchtest du lernen?* Diese *zentralen Fragen* stellen wir, wenn Menschen zu uns kommen und im Media Workspace aktiv sein möchten“, erläutert Melissa Schulz. Dabei ist dem Verein Diversity Media wichtig, dass Teilnehmende auch schon *in die Konzeption miteingebunden* sind, sodass Ideen, Wünsche und Vorstellungen miteingebracht werden können. Dazu zählt auch, gemeinsam zu schauen, welche Mittel es für die Umsetzung braucht. „Das kann beim technischen Equipment anfangen, welches zum Beispiel auch sehbehinderte Menschen nutzen können und bis hin zu der Gestaltung der Methodik reichen. Je nachdem, welche Bedarfe eine Gruppe an Teilnehmenden mitbringt.“

Bei einem Workshop zum Thema „Videos mit dem Smartphone drehen“ war es von Anfang an unser Anspruch, die teilnehmenden Kinder selbst entscheiden zu lassen, über welches Thema sie dazu etwas erarbeiten wollen. So konnten sich die Kinder und auch die betreuenden Fachkräfte in Austausch- und Gesprächsrunden mit ihren Vorstellungen einbringen. Hier war es spannend zu sehen, dass ein Großteil der Fachkräfte sich gut vorstellen konnte, das Thema Rassismus im Workshop aufzugreifen. Für die jungen Teilnehmenden aber war klar, dass sie sich mit dem Thema Mobbing auseinandersetzen wollten, weil sie dies gerade akut durch einen Vorfall an ihrer Schule beschäftigt hat. Dass es auch Überschneidungspunkte zwischen beiden Themen gibt, haben wir

im Workshop dann gemeinsam erarbeitet.“ Entstanden sind Video-Interviews mit einer Person, die selbst von Mobbing betroffen war und einer pädagogischen Fachkraft, die als „respect coach“ tätig ist. „Von der Entwicklung der Interviewfragen, zum Set-Design, Interviewführung, Videodreh bis hin zum Videoschnitt: Hier haben die Kinder maßgeblich mitbestimmt und umgesetzt. Wichtig im ganzen Workshop war es uns, *alle mitzunehmen, den unterschiedlichen Bedürfnissen* der Gruppe gerecht zu werden und einen Raum für einen *Austausch auf Augenhöhe* zu schaffen.“

Wie können pädagogische Fachkräfte mit Herausforderungen in der intersektionalen Medienarbeit umgehen?

„In unserer Arbeit stellen wir durchaus fest, wie schwierig es mitunter sein kann, intersektionale Perspektiven einzubeziehen, weil manche Bedarfe und Bedürfnisse sehr vielfältig sind und manchmal sogar auch konträr zueinanderstehen können“, sagt Melissa Schulz. „Das hat sich zum Beispiel gezeigt, als wir auf einem Kongress waren, auf dem es eine Person gab, die übersetzt hat und sehr sensibel auf Geräusche reagiert hat. Ihr

Wunsch wäre es gewesen, dass die Teilnehmenden des Kongresses in Gebärdensprache klatschen. Gleichzeitig gab es aber auch eine Person mit Sehbehinderung auf dem Kongress, die das Klatschen in Gebärdensprache nicht hätte sehen können. Stellen wir *unterschiedliche, konträr zueinanderstehende Bedarfe* fest, versuchen wir darüber in den Austausch zu gehen und gemeinsam zu überlegen, was wir brauchen, um möglichst alle Personen mit ihren Bedürfnissen einzubeziehen.“

Das Wichtigste in Kürze:

- eigenes Bewusstsein für Mehrfachdiskriminierungen schärfen, eigene Vorurteile reflektieren, Sichtweisen erweitern
- diverses Team, um unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen einzubeziehen
- Austausch und Vernetzung mit Kooperationspartner*innen mit Expertise zum Thema intersektionale pädagogische Arbeit
- offene Gesprächskultur leben und unterschiedliche Meinungen zulassen
- Partizipation der Zielgruppen von Anfang an (Einbindung in die Konzeption, Themenauswahl, etc.)



Privilegien-Check für Institutionen

Ist mein Arbeitgeber / mein Träger bereits diversitätsbewusst und diskriminierungssensibel aufgestellt? Was kann man tun, um als Institution auch intern auf soziale Gleichheit hinzuwirken? Die nachfolgende Checkliste soll helfen, die eigenen Strukturen kritisch zu hinterfragen.

Reflexionsfragen (zum Ankreuzen)

Hier stehen wir

1.

Wird das Arbeitsumfeld von Anfang an so gestaltet, dass individuelle Bedarfe von Mitarbeitenden berücksichtigt werden, zum Beispiel durch barrierefreie Arbeitsplatzausstattung, Safe Spaces, etc.?

Am Anfang

gut aufgestellt

2.

Können Mitarbeitende Feedback an Vorgesetzte geben, ohne negative Konsequenzen zu befürchten?

3.

Wird in der Organisation auf verletzend, diskriminierende oder stereotypisierende Sprache reagiert und eingegangen?

4.

Wird in der Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden auf Gender- und Diversitätssensibilität geachtet?

5.

Finden Mitarbeitende, die Diskriminierung erfahren, Vorbilder oder Führungskräfte mit ähnlichen Diskriminierungserfahrungen?

6.

Handeln Führungskräfte selbst vielfaltsbewusst und diskriminierungskritisch, indem sie verschiedene Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten in Entscheidungen mit einbeziehen?

7.

Wissen alle Mitarbeitenden, wie und wo sie sich, ohne negative Konsequenzen, im Falle von Diskriminierung beschweren können?

8.

Gibt es in der Organisation Strategien oder Konzepte zu Diversität und Antidiskriminierung?

9.

Werden regelmäßig Fort- und Weiterbildungen zu Diversität und Antidiskriminierung für Mitarbeitende angeboten?



Selbsteinschätzung

Wie schätzt du folgende Faktoren in deiner Organisation ein?

	niedrig	teilweise	hoch
Wissen zu Diversität und Antidiskriminierung	<input type="text"/>		
Bereitschaft zu Veränderungsprozessen im Kontext Diversity und Antidiskriminierung	<input type="text"/>		
Vernetzung mit Migrant*innen-Selbstorganisationen und Interessenvertretungen	<input type="text"/>		
Bereitschaft externe Expert*innen/Betreuung zuzulassen	<input type="text"/>		

„Um Mehrfachdiskriminierung und damit verbundene Ungleichbehandlungen abzubauen, bedarf es vor allem Anstrengungen auf institutioneller und struktureller Ebene. Eine kritische Reflexion und Überprüfung der Prozesse und Strukturen in Bildungseinrichtungen, Institutionen sowie Organisationen ist unabdingbar, um eine inklusive und chancengerechte Teilhabe effektiv zu ermöglichen.“

*Zitat von Nazila Karimy, Vorstand*in bei GLADT e.V.*



Reflexionsfragen für Institutionen

Welche Personen aus deiner Organisation verfügen über ausgeprägtes Wissen und Kompetenzen im Kontext von Diversität, Diskriminierung und Intersektionalität?

Welche Personen in deiner Organisation können im Prozess zu mehr Diversität helfen, um Veränderungen zu bewirken?

Welche Personen außerhalb deiner Organisation können den Prozess zu mehr Diversität mit Expertise oder Zugang zu Netzwerken unterstützen?

DIGITALE SPIELE BAND 33

PÄDAGOGISCH BEURTEILT



KOSTENLOS BESTELLBAR UNTER
WWW.GAMES-BEURTEILT.DE



Un|sichtbarkeiten?



Medienpädagogik, Intersektionalität und Teilhabe

40. Forum
Kommunikationskultur

17. - 19.11.2023
Universität Bielefeld
23.11.2023
Online

#gmk23

GMK
Gesellschaft für
Medienpädagogik und Kommunikationskultur

Interviews, Podcast &
Publikationen



Intersektionalität stand im Mittelpunkt des Forum Kommunikationskultur, der bundesweiten medienpädagogischen Fachtagung der GMK und der bpb.

Präsentationen, Berichte, Materialien und Interviews sind auf gmk-net.de bereitgestellt. In der GMK-Schriftenreihe wird eine ausführliche Publikation erarbeitet, die ab Sommer online und im Herbst 2024 gedruckt erscheint.

An wen wenden bei Hass und Diskriminierung im Netz?

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Beratung und Unterstützung für Betroffene von Diskriminierungen

Antidiskriminierungsverband Deutschland: Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen

Das NETTZ: Vernetzungsstelle gegen Hass im Netz, die digitale Zivilcourage fördert und sich für eine konstruktive Diskurskultur im Netz einsetzt.

HateAid: Beratung und Unterstützung für Betroffene von Diskriminierungen und digitaler Gewalt

jugendschutz.net: Kompetenzzentrum von Bund und Ländern für den Schutz von Kindern und Jugendlichen im Internet. Verstöße gegen den Jugendschutz können bei jugendschutz.net gemeldet werden.

JUUUPOORT: bundesweite Online-Beratungsplattform, bei der junge Menschen Gleichaltrige bei Online-Herausforderungen beraten.

Kompetenznetzwerk gegen Hass im Netz: Informationen und Beratungsangebote für Betroffene von Hass im Netz

Nummer gegen Kummer: Beratung und Hilfe für Menschen mit Problemen, Sorgen bei Alltagsproblemen und in schwierigen Situationen

KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen!: Beratung und Begleitung von Kindern, die Diskriminierung erfahren. Das Beratungsangebot richtet sich auch an pädagogische Fachkräfte und Eltern, die in der Verantwortung stehen, Kinder vor Diskriminierung zu schützen.

GLADT e. V. Selbstorganisation von Schwarzen und of Color Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und Queeren Menschen. Beratungsangebote für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind.

Weitere (medien-)pädagogische Projekte, Institutionen und Anlaufstellen mit intersektionalem Fokus

Centre for intersectional Justice: Non-Profit Organisation, die sich gegen intersektionale Diskriminierung und für die Gleichstellung von Menschen in Europa einsetzt.

iPÄD: Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik, Berlin

Fachstelle TIN* Sachsen: Projekt für trans*, inter* und nicht-binäre junge Menschen in der Kinder- und Jugendhilfe Sachsens

Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen*arbeit NRW – LAGM*A NRW: Fachstelle für intersektionale Mädchen*arbeit und machtkritische Mädchen*politik in NRW

Portal Intersektionalität: Forschungsplattform und Praxisforum für Intersektionalität und Interdependenzen

Power Me: Empowerment Projekt für von Rassismus betroffene Kinder, Berlin

Queerformat: Fachstelle des Landes Berlin zur Umsetzung und Qualitätssicherung von Bildungsarbeit im Bereich sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Sisters*: Empowerment Projekt für Mädchen* und junge Frauen* of Color, Dresden

Gemeinsam für ein gutes Aufwachsen mit Medien

Die Initiative ist die bundesweite Anlaufstelle für die Begleitung von Kindern und Jugendlichen in der digitalen Welt. Wir sind ein Zusammenschluss aus medienpädagogischen Projekten mit dem Ziel, die selbstbestimmte und sichere Teilhabe junger Menschen an der digitalen Gesellschaft zu ermöglichen.

Für Eltern, Erziehende, pädagogische Fachkräfte, Kinder und Jugendliche

Zu unseren Angeboten gehören: Praktische Ratgeber, Beratung und Support, praxisorientierte Forschung, Weiterbildungen und kreative, lokale Medienkompetenzprojekte.

Verpass keine Neuigkeiten und praktische Anregungen aus den Bereichen Medienbildung und Medienkompetenz!

Im monatlichen Newsletter und auf unserer Website findet ihr Orientierung, Hintergrundinformationen sowie kreative Ideen für den Einsatz mit Kindern und Jugendlichen.

www.gutes-aufwachsen-mit-medien.de

Impressum:

Diese Broschüre wird vom Initiativbüro „Gutes Aufwachsen mit Medien“ kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Initiativbüro „Gutes Aufwachsen mit Medien“
c/o Stiftung Digitale Chancen
Chausseestr. 15
10115 Berlin
www.gutes-aufwachsen-mit-medien.de
info@gutes-aufwachsen-mit-medien.de



@gutes_aufwachsen_mit_medien



@lniGAmM



@inigamm

Redaktion/ Autor*innen: Bettina Goerdeler, Nikola Poitzmann, Caroline Walke, Rebecca Wienhold, unter Mitarbeit des Teams des Initiativbüros „Gutes Aufwachsen mit Medien“.
Layout und Gestaltung: mischen,
Henning Reinke, Vera Rammelmeyer
Druck: Sportflieger
Lektorat: Cornelia Schlicht
Sensitivity Reading: Elif Kirömeroğlu

Wir danken Rebecca Wienhold für die fachliche Beratung und die wertvolle Unterstützung. Zudem danken wir Rebecca Hipp, Viet Hoang, Nazila Karimy, Melanie Leusch, Nikola Poitzmann, Bianca Rillinger und Melissa Schulz, für Ihre Zeit und Expertise.

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock

Artikelnummer Broschüre: 5BR582

Stand: Januar 2024

Bildnachweis Lisa Paus: S.1: Laurence Chaperon
Bildnachweise: S. 6: Nikola Poitzmann, S.13: Rebecca Wienhold, S.16: Melanie Leusch, Bianca Rillinger, S.17: LAG Lokale Medienarbeit NRW e. V., S.19: Martin Neuhof, S. 22: Melissa Schulz.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Im Rahmen von:

GAmM
Gutes Aufwachsen
mit Medien