Good Practice Paper

Zugehörigkeit, Teilhabe, Perspektivwechsel: Vielfalt in Schule systemisch gestalten

Das Good Practice Paper präsentiert pädagogische Herangehensweisen zum Umgang mit Diskriminierung in der Schule. Angesichts der Komplexität und der Sensibilität des Themas ist es das Ziel, Lehrkräften Methoden und Strategien zu vermitteln, um eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema im Klassenzimmer zu ermöglichen. Das Paper entstand in Folge des Fachaustauschs „Zugehörigkeit, Teilhabe, Perspektivwechsel: Vielfalt systemisch gestalten“ mit Jessie Mmari und Ilja Gold.

Was heißt „systemisch“?

Der systemische Ansatz betrachtet menschliches Erleben und Verhalten immer im Zusammenhang mit Beziehungen, sozialen Umfeldern und gesellschaftlichen Bedingungen. Im Mittelpunkt steht die Annahme, dass Bedeutung erst im Zusammenspiel von Individuen, ihren sozialen Umfeldern und den dort wirksamen Kommunikationsprozessen entsteht. Statt nach eindeutigen Ursachen zu suchen, richtet sich der Blick auf Dynamiken, Muster und Wechselwirkungen, die sich über die Zeit stabilisieren oder verändern. Dabei wird davon ausgegangen, dass Menschen Situationen unterschiedlich wahrnehmen und deuten und dass ihre Perspektiven jeweils nachvollziehbar sein können. Auch die einzelne Person wird als eigenständiges System mit vielfältigen inneren Anteilen, Bedürfnissen und Perspektiven wahrgenommen.

Systemisches Arbeiten ist geprägt von einer offenen, fragenden Haltung, die Ambivalenzen zulässt und vielfältige Perspektiven anerkennt. Veränderungen werden nicht von außen „gemacht“, sondern gemeinsam angestoßen, indem neue Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten erschlossen werden. Fachkräfte verstehen sich dabei als Teil des Prozesses und bringen ihre Impulse verantwortungsvoll ein. Gleichzeitig wird davon ausgegangen, dass Menschen selbst über wertvolles Wissen zu ihren Lebenssituationen verfügen und daher zentrale Expert:innen für die Gestaltung von Lösungen sind.

Was bedeutet „Intersektionalität“?

Intersektionalität beschreibt, wie unterschiedliche Formen von Diskriminierung und sozialer Ungleichheit zusammenwirken und sich gegenseitig verstärken können. Der Begriff wurde maßgeblich von Kimberlé Crenshaw geprägt und macht deutlich, dass Menschen nicht nur entlang einer einzelnen Kategorie wie Geschlecht oder Herkunft benachteiligt werden. Vielmehr überschneiden sich verschiedene Dimensionen wie etwa Geschlecht, (soziale) Herkunft, Behinderung oder sexuelle Orientierung. Diese Verschränkungen führen zu spezifischen Erfahrungen, die nicht durch die isolierte Betrachtung einzelner Merkmale verstanden werden können. Intersektionale Diskriminierung bedeutet daher, dass sich Benachteiligungen nicht einfach addieren, sondern in ihrer Kombination neue, eigenständige Wirkungen entfalten. So kann beispielsweise eine Schwarze Schülerin* andere Diskriminierungserfahrungen machen als ein Schwarzer Schüler* oder eine weiße Schülerin*. Sie wirkt dabei auf mehreren Ebenen zugleich: individuell bzw. interpersonal in zwischenmenschlichen Interaktionen, strukturell bzw. institutionell durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Zugänge sowie

Das KIWI-Programm wird gefördert von:

Kofinanziert von der Europäischen Union

Deutsche Bank Stiftung

ideologisch-diskursiv durch Normen, Werte und Deutungsmuster. Eine intersektionalitätsinformierte Perspektive hilft, komplexe Lebensrealitäten differenzierter wahrzunehmen, Machtverhältnisse sichtbar zu machen und inklusivere Strukturen und Praktiken zu entwickeln.

Grundlegende Tipps

Tipp 1: Die eigene gesellschaftliche Position und Perspektive kontinuierlich reflektieren

Der pädagogische Umgang mit Diskriminierung wird sicherer und wirksamer, wenn Fachkräfte sich ihrer eigenen Perspektiven, gesellschaftlichen Positionierungen, Privilegien und Marginalisierungserfahrungen und möglichen Vorannahmen bewusst sind.

Diskriminierungskritik beginnt bei der Selbstreflexion.

- Nutzen Sie vorhandene Materialien und Austauschmöglichkeiten zur diskriminierungskritischen Selbstreflexion, die heute zur Verfügung stehen: Bücher, Podcasts, Workbooks, Social-Media-Kanäle, Austauschgruppen (online/analog) u.v.m.
- Reflektieren Sie, welche Vorstellungen von ‚normal' Ihre Wahrnehmung prägen und welche Be- und Zuschreibungen damit einhergehen, z.B. ‚bildungsfern', ‚sozial schwach' oder ‚gute:r Schüler:in'.
- Beziehen Sie die eigenen Positionen, Sichtweisen und Erfahrungen sowie deren Einfluss auf die pädagogische Arbeit auch in Supervisionen und kollegiale Fallberatungen mit ein.

Tipp 2: Verhalten und Herausforderungen im Kontext betrachten

Es ist hilfreich, Verhaltensweisen von Schüler:innen nicht isoliert, sondern im Zusammenhang mit institutionellen, sozialen und gesellschaftlichen Bedingungen zu betrachten.

- Nehmen Sie mögliche Diskriminierungserfahrungen und deren Auswirkungen z.B. im Klassenraum in Ihre Betrachtungen und Planungen mit auf, auch wenn Sie diese selbst nicht wahrnehmen.
- Überlegen Sie, ob als herausfordernd wahrgenommenes Verhalten auch eine Reaktion auf wiederholte Diskriminierungserfahrungen sein könnte.
- Überprüfen Sie schulische Normen und Erwartungen mit einer diskriminierungskritischen Perspektive (z.B. Leistungsbegriffe, Sprachstandards, „Welche Sprachen sind erlaubt?")

Tipp 3: Sprache bewusst und diskriminierungssensibel verwenden

Sprache prägt Wirklichkeit. Eine systemisch und diskriminierungskritisch orientierte Praxis vermeidet defizitorientierte oder kulturalisierende Zuschreibungen.

Das KIWI-Programm wird gefördert von:

Kofinanziert von der Europäischen Union

Deutsche Bank Stiftung

- Beschreiben Sie Verhalten möglichst konkret statt pauschalisierend.
- Nehmen Sie Schüler:innen als Individuen wahr und vermeiden Sie es, Schüler:innen auf zugeschriebene kulturelle oder soziale Gruppenmerkmale zu reduzieren.
- Nehmen Sie die Perspektiven der negativ Betroffenen ernst und relativieren Sie keine geschilderten Diskriminierungserfahrungen (auch nicht, um z.B. gut gemeint die „Schwere“ nehmen zu wollen)

Good Practice: 3 Strategien mit Methoden zum Anwenden

Die folgenden Strategien zeigen, wie systemische und diskriminierungskritische Perspektiven im schulischen Alltag konkret umgesetzt werden können. Sie helfen dabei, die Auseinandersetzung und den Umgang mit Diskriminierung im Hinblick auf schulische und gesellschaftliche Strukturen wirksam zu gestalten.

Strategie I: Reflexion und Diskriminierungskritik dauerhaft im Schulalltag verankern

Eine diskriminierungskritische Haltung sollte nicht nur individuell, sondern auch im Kollegium verankert sein. Ziel ist eine professionelle Praxis, die Reflexion strukturell absichert und Diskriminierungskritik als Querschnittsthema für die Schule sieht. Dabei gilt es, Wahrnehmungen und Verhalten konsequent im Zusammenspiel von Individuum, Schule und gesellschaftlichen Bedingungen zu verstehen, ohne vorschnelle Individualisierung.

Methoden:

- **Systemische Kontextanalyse:** Gemeinsam betrachten, welche Rollen, Erwartungen und Rahmenbedingungen eine Situation beeinflussen, z.B. mit Leitfragen zur Funktion von Verhalten, Rollen im Klassensystem und institutionellen Erwartungen
- **Supervision und kollegiale Fallberatung mit Fokus auf Machtverhältnisse:** Strukturierte Reflexion konkreter Situationen gemeinsam mit anderen, um neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, z.B. Leitfrage: „Welche strukturellen Faktoren und welche Diskriminierungsverhältnisse wirken hier?“
- **Einrichtung regelmäßiger Austauschräume:** z.B. empowermentorientiert und/oder Privilegienarbeit

Strategie II: Perspektivenvielfalt aktiv herstellen

Diskriminierungskritische Praxis wird dann wirksam, wenn unterschiedliche Wirklichkeitskonstruktionen sichtbar und verhandelbar werden – insbesondere marginalisierte Perspektiven. Der pädagogische Umgang mit Diskriminierung sollte Räume eröffnen, in denen Erfahrungen von Ausgrenzung benannt und eingeordnet werden können, ohne sie zu individualisieren oder zu bagatellisieren.

Das KIWI-Programm wird gefördert von:

Kofinanziert von der Europäischen Union

Deutsche Bank Stiftung

Methoden:

- **Multiperspektivisches Mapping:** Visualisierung unterschiedlicher Sichtweisen, Interessen und Beziehungen beteiligter Personen oder Gruppen (Sammeln und Visualisieren verschiedener Sichtweisen von Schüler:innen, Lehrkräften, Eltern/Sorgeberechtigten unter Berücksichtigung diskriminierungsrelevanter Aussagen und marginalisierter Positioniertheiten)
- **Fragen nach anwesenden Perspektiven** (z.B. „Welche Perspektiven stehen im Vordergrund?“, „Welche sind für den Kontext wichtig?“, „Welche werden nicht gehört?“, „Welche werden nicht geäußert?“)
- **Moderative Reflexionsschleifen:** Gezielte Gesprächs- und Feedbackphasen zur gemeinsamen Auswertung von Erfahrungen, Prozessen und Lernschritten (Leitfragen: „Welche Perspektive fehlt noch?“, „Welche hilft uns weiter?“, „Was brauchen wir, um weitere Perspektiven wahrnehmen zu können?“)

<u>Strategie III: Mitbestimmung und Selbstwirksamkeit von Schüler:innen stärken</u>

Schüler:innen sollten als aktive Subjekte ernst genommen werden. Ziel ist es, Selbstwirksamkeit im Rahmen des eigenen Verantwortungsspielraums zu fördern. Gleichzeitig können strukturelle Grenzen kritisch benannt und eingeordnet werden. Ein bewusster Umgang mit Sprache und Beschreibungen kann weitere Handlungsräume öffnen und festgeschriebene Dynamiken lösen.

Methoden:

- **Ressourcenmapping inkl. sozialer und kollektiver Ressourcen:** Erfassung und Aufzeigen vorhandener Stärken, Kompetenzen und Unterstützungsressourcen (z.B. Peer-Gruppen, Familie, Community, Empowermenträume, Beratungsstellen, externe Workshops)
- **Arbeit mit Ausnahmen und Rollenflexibilisierung:** Fokus auf hilfreiche Ausnahmesituationen sowie auf das Erproben neuer Rollen und Handlungsmöglichkeiten. Dabei können konkrete Situationen identifiziert werden, in denen stärkende Beschreibungen möglich waren, die Schüler*innen empowern, oder Schüler:innen bereits konstruktiv und selbstwirksam gehandelt haben. Diese Erfahrungen können gezielt gestärkt und weiterentwickelt werden.

- **Diskriminierungsrelevante Themen gemeinsam sammeln und geeignete Formate der Bearbeitung entwickeln,** z.B. in Projektwochen, Unterrichtseinheiten oder in regelmäßigen Klassenstunden.

- **Gemeinsame Ziele und klare Vereinbarungen entwickeln**, z.B. durch die gemeinsame Aushandlung realistischer Handlungsschritte, Code of Conducts, Awarenesskonzepte oder Verantwortungsrotationen.

Das KIWI-Programm wird gefördert von:

Kofinanziert von der Europäischen Union

Deutsche Bank Stiftung

Literatur & Materialempfehlungen

Online

- Delfs, Mytree (2024): Diskriminierungskritik in der Schule ist wichtig! Aber wie anfangen? Ein Reflexionsheft für Lehrkräfte und pädagogisches Personal. Berlin: Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik e.V. https://degede.de/mediathek/reflexionsheft-fuer-lehrkraefte-und-paedagogisches-personal-digital/
- Podcast „Kleine Pause“ zu Schule und Diskriminierungskritik https://kleinepause.podigee.io/
- Foitzik, Andreas; Hezel Lukas (Hrsg.) (2018): Diskriminierungskritische Schule. Einführung in theoretische Grundlagen. Weinheim: Beltz. https://beltz.de/fachmedien/paedagogik/diskriminierungskritische-schule/BEL25804
- Foitzik, Andreas et al. (2018): Praxisbuch diskriminierungskritische Schule. Weinheim: Beltz. https://beltz.de/fachmedien/erziehungswissenschaft/praxisbuch-diskriminierungskritische-schule/BEL25805

Bücher

- Wurth, Simone (2025): Systemisch heißt … . EinFach-Arbeitsbuch. Heidelberg: Carl Auer.
- Kuhnert, Tanja; Siller, Nikola (Hrsg.) (2025): Systemik, die. Feministische Perspektiven systemischer Theorie und Praxis. Göttingen: V&R.
- Fereidooni, Karim; Simon, Nina (Hrsg.) (2022): Rassismuskritische Fachdidaktiken. Theoretische Reflexionen und fachdidaktische Entwürfe rassismuskritischer Unterrichtsplanung. Wiesbaden: SpringerVS.

Verantwortlich für den Inhalt sind Jessie Mmari und Ilja Gold.

Das KIWI-Programm wird gefördert von:

Kofinanziert von der Europäischen Union

Deutsche Bank Stiftung