

Schriften zur Medienpädagogik 60

Un|Sichtbarkeiten?

Medienpädagogik, Intersektionalität und Teilhabe

Sabine Eder
Habib Güneşli
Renate Hillen
Claudia Wegener
Rebecca Wienhold (Hrsg.)

Schriften zur Medienpädagogik 60

Dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend danken wir für die Förderung des vorliegenden Bandes.

Herausgeber

Gesellschaft für Medienpädagogik und Kommunikationskultur in der Bundesrepublik Deutschland (GMK) e. V.

Anschrift

GMK-Geschäftsstelle

Obernstr. 24a

33602 Bielefeld

Fon: 0521/677 88

Fax: 0521/677 29

E-Mail: gmk@medienpaed.de

Homepage: www.gmk-net.de

Für namentlich gekennzeichnete Beiträge sind die Autor*innen verantwortlich.

Redaktion: Sabine Eder, Habib Güneşli, Renate Hillen, Claudia Wegener, Rebecca Wienhold, Tanja Kalwar

Lektorat: Tanja Kalwar

Einbandgestaltung und Titelillustration: Katharina Künkel

© kopaed 2024

Arnulfstr. 205

80634 München

Fon: 089/688 900 98

Fax: 089/689 19 12

E-Mail: info@kopaed.de

Homepage: www.kopaed.de

ISBN 978-3-96848-752-6

Rebecca Wienhold
Den feinen Unterschied machen
Was eine intersektionale Haltung in der Medienpädagogik bewirken kann

Intersektionalität: Unbekannt aber relevant

Intersektionalität hat als Konzept mittlerweile Beachtung in wissenschaftlichen Disziplinen wie Sozialpsychologie, Gender Studies oder Cultural Studies gefunden (vgl. Walgenbach 2012: 1-2). Die Medienpädagogik scheint im Vergleich dazu noch in den Kinderschuhen zu stecken. Allerdings existieren erste Ansätze: Eine Untersuchung aus dem Jahr 2022 re-analysierte eine Studie zu Hass im Netz aus intersektionaler Perspektive (vgl. Dellagiacoma 2023). Anders als bei der Ursprungserhebung wurden dabei die Daten nicht getrennt betrachtet, also z.B. nach Geschlecht und Hautfarbe/Ethnizität, sondern miteinander kombiniert. Auf diese Weise konnten beispielsweise Aussagen über den Grad der Betroffenheit von Online-Hass bei ► **Schwarzen** Frauen oder ► **weißen** Männern getätigt werden (die Datengrundlage differenzierte beim Geschlecht der Befragten zwischen „weiblich“ und „männlich“, auch wenn ► **LGBTQIA*** ebenfalls als betroffene Gruppe genannt wurde). Solche Analysen machen durch das Hervorheben von Erfahrungen marginalisierter Gruppen auf der Mikroebene strukturelle Diskriminierungsmechanismen auf der Makroebene sichtbar (vgl. Dellagiacoma 2023: 307). Die Folgestudie „Lauter Hass – Leiser Rückzug“ von 2024 (siehe auch den Beitrag von Rössler/Schneider/Honegg in diesem Band) zeigte ebenfalls deutlich, dass Online-Hass insbesondere die Personengruppen betrifft, die auch im analogen Alltag von Diskriminierung betroffen sind.

Untersuchungen wie die von Dellagiacoma sind ein wichtiger Beitrag für mehr Sensibilität hinsichtlich Intersektionalität in der medienpädagogischen Forschung, denn sie identifizieren besonders vulnerable und häufig unsichtbare Gruppierungen innerhalb einer bereits marginalisierten Gruppe. Dabei geht es nicht um einen „Diskriminierungswettbewerb“, also darum, wer am stärksten diskriminiert wird. Bei Intersektionalität geht es darum, alle Menschen in ihrer Komplexität wahrzunehmen und ihre spezifischen Formen von Diskriminierung mitzudenken (vgl. Warrach/Baumeister 2021: 84).

Dieses Mitdenken lässt sich als wichtiges Paradigma in der medienpädagogischen Praxis anwenden. Medien haben große Macht in unserer Gesellschaft und damit das Potenzial, Vorurteile zu verstärken, aber auch

aufzubrechen (vgl. Hasters 2019: 49). Zielgruppen medienpädagogischer Angebote sind täglich mit medialen Einflüssen konfrontiert, die häufig (unterschwellig) diskriminierend sind und nicht hinterfragt werden, weil sie als „normal“ gelten. Belege dafür gibt es zahlreiche: Den wenigsten Kinobesucher*innen fällt auf, dass ältere, übergewichtige oder ► **be_hinderte** Frauen im deutschen Film unterrepräsentiert sind (vgl. Pommer/Stüwe/Wegener 2022), weil unsere Gesellschaft jüngere, normschöne und meist **weiße** männliche ► **cis** Hauptdarsteller auf der Leinwand gewohnt ist. Da Ableismus in unserer Sprache und generell in den Medien präsent, aber häufig unbemerkt ist, braucht es Aufklärungsprojekte wie *Leidmedien.de*. Und Diskussionen über den Umgang mit Rassismus in Kinderbüchern sind auch heute noch längst nicht abgeschlossen (vgl. Pychlau-Ezli/Ezli 2022). Wie sähen Statistiken aus, wenn die Studie über Diversität im Film die Repräsentation von alten *und* übergewichtigen Frauen untersucht hätte? Oder wenn es eine Untersuchung darüber gäbe, wie häufig in Kinderbüchern Rassismus mit klassistischen Vorurteilen verschränkt ist, beispielsweise durch die einseitige stereotype Darstellungsweise von Figuren des afrikanischen Kontinents?

Eine intersektionale Haltung in der medienpädagogischen Praxis sowie das Bewusstsein über bestehende Machtverhältnisse unserer Gesellschaft können dazu beitragen „Diskriminierung innerhalb von Diskriminierung zu bekämpfen, Ungleichheiten innerhalb von Ungleichheiten zu adressieren und Minderheiten innerhalb von Minderheiten zu empower und sichtbar zu machen“ (Roig 2021: 16). Doch wie können Medienpädagog*innen und andere Fachkräfte diese Perspektive erlangen und umsetzen?

In diesem Beitrag wird ein Dreiklang aus Wissen, Haltung und Handlung vorgeschlagen. Dieser soll Fachkräfte dabei unterstützen, ihr eigenes medienpädagogisches Wirken aus einer diskriminierungskritischen, intersektionalen Perspektive zu reflektieren, zu transformieren und schließlich mit den richtigen Werkzeugen in die Praxis umzusetzen.

Rechtliche Grundlagen von (intersektionaler) Diskriminierung

Um Ausgrenzungserfahrungen und Diskriminierung von Betroffenen zu identifizieren, brauchen wir Kenntnisse ihrer strukturellen, institutionellen, historischen, individuellen und medialen Dimension. Die Frage, welches Verständnis und welche Mechanismen von Diskriminierung zugrunde gelegt werden, hängt auf der Metaebene eng mit dem Konzept von Diversity zusammen (vgl. Gummich 2004: 8). Der Begriff Diversity kommt aus der US-Bürgerrechtsbewegung der 50er-Jahre (vgl. Vassiliou-Enz 2023: 87)

und steht in Verbindung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) der UN-Charta von 1948. Diese besagt, dass alle Menschen das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Wertschätzung ihrer Identität haben, unabhängig von ihren Merkmalen (vgl. Vereinte Nationen 1948). Die AEMR ist rechtlich nicht bindend, im Deutschen Grundgesetz finden sich aber unterschiedliche Gesetze zu Antidiskriminierung wieder, die daran anknüpfen. Dazu gehört beispielsweise Artikel 3 über die Gleichheit vor dem Gesetz, die Gleichberechtigung der Geschlechter und das Verbot von Diskriminierung und Bevorzugung aufgrund bestimmter Eigenschaften.

Eine Orientierung für den Umgang mit Diversity in Deutschland bieten neben dem Grundgesetz auch gesetzliche Grundlagen wie das Bundesgleichstellungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Letzteres nennt sechs schützenswerte Merkmale, aufgrund derer Menschen unter anderem in der Bildung nicht diskriminiert werden dürfen: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit/Hautfarbe, physische/geistige Fähigkeiten, sexuelle Identität, Religion/Weltanschauung und Lebensalter (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022: 10). Doch auch hier zeigt sich aktuell noch eine unzureichende intersektionale Perspektive: Bestimmte Merkmale, die gesellschaftlich und auch in den Medien eine bedeutende Rolle spielen, haben (noch) keinen Einzug ins AGG gefunden. Dazu gehört insbesondere der sozioökonomische Status einer Person (Diskriminierungsform Klassismus) oder Diskriminierung aufgrund äußerer Merkmale wie der Körperform (zum Beispiel Fettfeindlichkeit). Insbesondere Klassismus tritt bei jungen Menschen oft in der Intersektion, also im Zusammenspiel mit anderen Diskriminierungen auf, wie beispielsweise Rassismus (vgl. Rezene 2022), und führt dazu, dass Menschen ganz eigene Diskriminierungserfahrungen machen als Personen, die von einem Diskriminierungsmerkmal betroffen sind. Immerhin wurde durch die Einführung einer „mittelbaren“, also indirekten Diskriminierung im AGG ein erstes Bewusstsein dafür geschaffen, dass Diskriminierung nicht immer eindeutig und direkt stattfindet (vgl. Gummich 2004).

Privilegien und die Relevanz einer intersektionalen Haltung

Im Zusammenhang mit der Frage, welcher Moment dazu geführt hat, dass sie sich der Relevanz von Intersektionalität bewusst geworden ist, gab die Autorin, Journalistin und Moderation Hadija Haruna-Oelker bei ihrer Lesung (eine Aufzeichnung ist online verfügbar) im Rahmen des 40. Forum Kommunikationskultur der GMK¹ folgende Antwort:

„[...] man kann Begriffe, Kontexte wie Inklusion und Integration [...] faktisch wissenschaftlich begreifen, aber ich glaube der wirkliche Weg, der authentische Weg, es auch in die Struktur zu übersetzen, in denen man arbeitet, sie in das eigene Arbeitsfeld zu übersetzen, ist es, sie innerlich zu begreifen und aufzunehmen [...]. Es ist auch eine Lebenshaltung, die da mitschwingt, die aber auch sehr klar in Strukturen münden kann, wenn man das denn möchte.“ (Haruna-Oelker/Keser 2023: min 6:49-7:28)

Die folgende Methode besitzt das Potenzial, das akademisierte und komplexe Konzept Intersektionalität innerlich begreifbar zu machen und mit der eigenen Lebenswelt zu verbinden. Diese Methode wird in der Antidiskriminierungsarbeit häufig und in verschiedenen Varianten eingesetzt und diente als Einstieg für den Workshop „Diskriminierungskritische Medienpädagogik – Empowerment und Powersharing für marginalisierte Kinder und Jugendliche“ beim 40. Forum Kommunikationskultur 2023: Die Teilnehmenden stehen hinten im Raum in einer Reihe auf einer imaginären Linie. Um voranzukommen, müssen sie Fragen zu ihrem Leben beantworten: Kommen sie aus einer Akademiker*innenfamilie? Wurden sie als Kind aufgrund ihres Aussehens oder Religion auf eine Sonderrolle reduziert oder als „Repräsentant*in“ einer bestimmten Gruppe angesehen? Konnten sie hinsichtlich Barrierefreiheit bedenkenlos an Sportunterricht, Ausflügen oder Klassenfahrten teilnehmen? Konnten sie ohne Schamgefühl wegen ihrer Wohnsituation andere Kinder zu sich einladen? War es für sie selbstverständlich, dass Menschen wie sie in Medien sichtbar sind und in ihrer Komplexität angemessen in Bildungsmaterialien dargestellt werden?

Jedes Mal, wenn die Person eine der Fragen mit „ja“ beantworten kann, darf sie einen Schritt nach vorne machen. Bei „nein“ bleibt sie stehen. Am Ende der Übung stehen die Teilnehmenden auf unterschiedlichen Positionen im Raum verteilt. Wäre dies ein Wettlauf, wären einige mit wenigen Schritten im Ziel. Die Personen in den hinteren Reihen bräuchten deutlich mehr Schritte und Anstrengung, um das Ziel überhaupt zu erreichen.

Um Menschen nicht zu stigmatisieren oder zu retraumatisieren, wird die Übung häufig mit fiktiven Rollen durchgeführt. Eine Nachbesprechung ist daher unabdingbar, da dabei die eigenen Vorurteile und die Gefahr der Reproduktion von Stereotypen in der Übung thematisiert werden. Darüber hinaus bekommt die Methode dadurch weitere Anknüpfungspunkte zu Intersektionalität, die zur Reflexion anregen: Warum gehe ich bei dieser Rolle davon aus, dass sie bei dieser Frage (nicht) weiterkommt? Inwiefern ist mein (angebliches) Wissen über sie und ihre Lebenswelt durch klischeehafte Darstellungen oder Einseitigkeit in den Medien geprägt? Kenne ich

persönlich Menschen, die eine ähnliche Biografie wie diese Rolle haben? Falls nicht: Woran könnte das liegen?

Der Kern der Übung ist, dass sie im Hinblick auf soziale Kategorien wie Gender, Hautfarbe oder der sozioökonomische Status auf einer persönlichen Ebene aufzeigen kann, in welchen Bereichen eine Fachkraft selbst in Bezug auf die gesellschaftlichen Machtverhältnisse privilegiert ist oder Diskriminierung erfährt. An welcher Stelle würde ich als Fachkraft stehen? An welcher Stelle stehen die Heranwachsenden, die in unsere Einrichtung kommen? Sind uns in der Einrichtung die Lebensrealitäten und damit einhergehenden, oft unsichtbaren Herausforderungen der Kinder und Jugendlichen bekannt?

Schließlich verdeutlicht die Übung Phänomene auf der strukturellen Ebene: Die Idee einer meritokratischen Welt, in der alle die gleichen Startbedingungen haben und die Verteilung von Zugängen und Macht auf der Leistungsfähigkeit des Individuums beruht, ist ein Märchen, ein unerfüllbares Versprechen (vgl. Roig 2021: 87). Eine intersektionale Brille zeigt uns Stereotypen auf, denen Diskriminierungen zugrunde liegen. Sie zeigt, dass angebliche, zugeschriebene Eigenschaften marginalisierter Gruppen kein natürliches Charakteristikum dieser Gruppe sind („die sind eben arm/aggressiv/ungebildet“), sondern eine Folge von weiteren Diskriminierungserfahrungen: Das Kind im Rollstuhl steht am Ende der Übung hinten, da es auch von Klassismus betroffen ist. Seine Eltern müssen wegen institutioneller Barrieren Berufe ausüben, die unter ihrer Qualifikation liegen, und sie bekommen bei Bewerbungen um eine neue Wohnung ständig Absagen wegen ihres „ausländisch“ klingenden Namens. Die Vorurteile und Zuschreibungen, denen das Kind und seine Familie ausgesetzt sind, resultieren aus einem defizitorientierten Blick, den die Gesellschaft auf Menschen hat, die nicht der vermeidlichen „Norm“ entsprechen. Dieser Blick führt zu den individuellen, institutionellen und strukturellen Benachteiligungen, die gleichzeitig vorhandene Diskriminierungserfahrungen zementieren (vgl. Kollender 2022: 43).

Bei einer intersektionalen Perspektive geht es im ersten Schritt um das Bewusstsein über die eigenen Privilegien. Privilegien sind Zugänge, die ein Mensch im Leben hat und dadurch Vorzüge genießt (vgl. Maduboko 2021; Roig 2021). Für viele der eigenen Privilegien ist er nicht verantwortlich, weil sie teilweise unveränderbar sind oder von Geburt an existieren (zum Beispiel weiß sein). Auch privilegierte Menschen können von Diskriminierung betroffen sein. Doch ihre Privilegien in Bezug auf ein konkretes Merkmal zeichnen sich darin aus, dass sie hinsichtlich dieses Merkmals bestimmte Erfahrungen *nicht* machen. Sie werden in ihrem Vorankommen weniger durch strukturelle Barrieren gebremst und erreichen dadurch schneller ihre Ziele als diejenigen, die negativ von diesem Merkmal betroffen sind. Sich

der eigenen Privilegien bewusst zu sein, kann dabei helfen, die Reproduktion von Diskriminierung zu minimieren und die Leerstellen in der eigenen Perspektive zu erkennen (vgl. Warrach/Baumeister 2021: 82).

Für eine intersektionale Haltung als Fachkraft ist es hilfreich, sich bewusst zu machen, welche Sichtweisen aufgrund der eigenen biografischen Erfahrung fehlen und welche Lebensrealitäten in der (medien)pädagogischen Arbeit mit Heranwachsenden bisher nicht bedacht wurden. Eine Person, die aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung keine Ausgrenzungserfahrung erlebt und sich dessen nicht bewusst ist, empfindet ihre Privilegien (z.B. nicht auf die Rampe im Bus angewiesen zu sein) häufig als selbstverständlich und nimmt sie nicht als solche wahr. Sie nimmt daher auch nicht wahr, dass diese Privilegien nicht für alle Menschen gelten.

Ein weiterer Aspekt ist das Bewusstsein über die eigenen „Bias“, also Denkmuster, die Verzerrungen oder Stereotype beinhalten (vgl. Frerichmann 2023: 49). Dazu gehört die bewusste Auseinandersetzung mit unbewussten Vorurteilen. Solange ein Vorurteil einem Menschen nicht bewusst ist, also ein „implicit/unconscious Bias“ (ebd.) vorliegt, besteht das Risiko, dass er dieses mit einer objektiven, sachlichen Perspektive verwechselt. Die Folgen dieser Bias sind besonders dann problematisch, wenn Verhalten und Handlungen anderer Menschen durch Personen bewertet werden, die in einer machtvolleren Position sind und sich eben nicht damit auseinandergesetzt haben: In einer Untersuchung sollten angehende Lehrkräfte Diktate bewerten, die von „Maximilian“ und „Murat“ geschrieben wurden (vgl. Bonefeld/Dickhäuser 2018). Trotz unterschiedlicher Namen waren alle Diktate identisch. Die Studie zeigte, dass die Diktate von „Murat“ trotz gleicher Fehlerzahl von den Pädagog*innen schlechter bewertet wurden als die von „Max“. Es ist davon auszugehen, dass sie diese Namen mit einer angeblichen ethnischen und sozialen Herkunft verbanden, die für sie mit weniger Leistungsfähigkeit konnotiert ist. Hier zeigt sich aus intersektionaler Sicht wieder die enge Verzahnung von Rassismus und Klassismus: Viele rassistische Vorurteile enthalten klassistische Bilder und Projektionen, die durch reale Diskriminierungsmechanismen (hier: schlechtere Noten) aufrechterhalten werden (vgl. Rezene 2022: 6). Einer breiteren Öffentlichkeit näher gebracht werden solche Schieflagen verstärkt durch Social-Media-Bewegungen wie #Metwo. Trotz der Gefahr, von Hassrede betroffen zu werden, finden viele marginalisierte Gruppen in sozialen Netzwerken ein Sprachrohr, um über ihre Erfahrungen zu sprechen und sich zu vernetzen. Diese Erfahrungen zeigen, dass es sich bei ihren Benachteiligungen und ihrer Ausgrenzung nicht um Einzelfälle, sondern um strukturelle (Mehrfach-)Diskriminierung handelt. Außerdem machen sie deutlich: Vorurteile

in Verbindung mit institutioneller Macht von Pädagog*innen haben nicht nur Einfluss auf das Selbstwertgefühl eines jungen Menschen, sondern auch auf die beruflichen Zukunftsperspektiven.

Sich als Medienpädagog*in der eigenen Vorurteile bewusst zu sein, hilft bei der Gestaltung von Angeboten dabei, unbewusste Annahmen über die Zielgruppen an die Oberfläche des Bewusstseins zu bringen und sie aktiv zu hinterfragen. Dieser Prozess kann angestoßen werden, indem sich Fachkräfte Wissen über die Lebenswelt marginalisierter Gruppen aneignen. Unterstützen kann diese Wissensaneignung eine Zusammenarbeit mit Organisationen und Initiativen von Betroffenen und Interessengruppen – beispielsweise migrantische Organisationen oder spezifische Zusammenschlüsse und Beratungsstellen wie *Les Migras* oder *Weibernetz e.V.*, die sich für die Interessen von LGBTQIA* mit Rassismuserfahrungen oder Frauen mit Behinderungen einsetzen. Eine Kooperation kann Perspektiverweiterungen bewirken, mit der auch potenzielle Barrieren im Hinblick auf Zugangsmöglichkeiten der Zielgruppe in der Einrichtung besser erkannt werden. Dabei sollte nicht vergessen werden, dass diese Zielgruppe aus Individuen besteht, deren tatsächliche Situation trotz Zugehörigkeit zu einer diskriminierten Gruppe ganz anders aussehen kann.

Umgang mit Diskriminierung

Medienpädagog*innen und andere Fachkräfte, die mit heterogenen Gruppen arbeiten, haben eine einflussreiche und machtvolle Rolle, in der sie potenziell diskriminieren können: durch Inhalte, ihre (Bild)sprache oder durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen eines medienpädagogischen Angebots. Die Herausforderung besteht nicht nur darin, die Medienkompetenz junger Menschen durch ein Angebot zu fördern und sie zu inspirieren, sondern auch, sie vor weiteren Verletzungen zu schützen. Voraussetzung für diesen Schutz ist, dass (intersektionale) Diskriminierung überhaupt erkannt wird. Dass dies eine große Herausforderung darstellt und viel Reflexionsarbeit erfordert, liegt daran, dass Menschen seit Jahrhunderten daran gewöhnt sind, zwischen ihrer eigenen Gruppe und den angeblichen „Anderen“ zu unterscheiden und andere auszugrenzen: Auch im Jahr 2021 vertritt fast die Hälfte der deutschen Bevölkerung die Auffassung, es gäbe menschliche „Rassen“ (DeZim 2022: 39). Gleichzeitig ist der Anteil gemeldeter Fälle von rassistischen Handlungen in Form von Übergriffen im Vergleich zu den Vorjahren deutlich angestiegen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022b). Genauso wie eine intersektionale Haltung in Strukturen und Handlungen münden kann, die alle mitdenkt,

haben Vorurteile und Ansichten in der Vergangenheit zu rechtlichen und politischen Vorgaben, Strukturen und Handlungen geführt, die die Diskriminierung von Menschen legitimierten (vgl. Gummich 2004: 13) oder sogar ermöglichten. Die Notwendigkeit, ein Wahlrecht für Frauen einzuführen (in der Schweiz passierte das formell 1971), zeigt dies genauso wie §175 StGB zum Verbot von Homosexualität, der in der BRD erst 1994 abgeschafft wurde.

Gleichzeitig zeigte die Debatte um das Frauenwahlrecht deutlich, wie eine fehlende intersektionale Perspektive die Lebenswelt von mehrfach marginalisierten Menschen ausblendet: Während Kontrahent*innen des Wahlrechts im 19. Jahrhundert argumentierten, Frauen seien zu zart und zerbrechlich für politische Tätigkeiten (vgl. Crenshaw 1989/2022: 164), waren Schwarze Frauen der Gegenentwurf zum klassischen Stereotyp *weißer* Frauen, weil sie als Versklavte jeden Tag körperlich genauso harte Arbeit leisten mussten wie Männer, um ihre Chancen auf Überleben zu erhöhen. Die Schwarze Aktivistin Sojourner Truth, eine der prägenden Figuren intersektionaler Bewegungen, machte bei der Frauenrechtversammlung 1851 in Ohio in ihrer berühmten Rede "Ain't I a woman? (auf Deutsch „Bin ich etwa keine Frau?“) auf diesen Widerspruch zwischen dem vorherrschenden Bild privilegierter *weißer* Weiblichkeit und der sexistischen, klassistischen und rassistischen Realität von Versklavten aufmerksam, indem sie über ihre Situation als Schwarze versklavte Frau sprach (vgl. ebd.).

Diese Beispiele zeigen, dass wir durch gesellschaftliche Strukturen bereits seit der Kindheit geprägt wurden, zwischen Menschen zu unterscheiden und sie auszugrenzen, wenn diese nicht „unserer“ Gruppe angehören. Bereits Kleinkinder haben Vorurteile und sind sich darüber bewusst, dass Hautfarbe, Gender oder die körperliche Verfasstheit einer Person mit Privilegien und Macht zu tun haben (vgl. Derman-Sparks 1989; Mac Naughton 2006). *Weißer* Frauen wollten Sojourner Truth bei der Versammlung in Ohio davon abbringen, über ihr Leben zu sprechen, aus Angst, sie würde die Aufmerksamkeit zu sehr auf das Thema Sklavenbefreiung lenken und damit weg von ihrem Frauenwahlrecht (vgl. Crenshaw 1989/2022: 164). Diskriminierendes Handeln zielt häufig auch unbewusst darauf ab, die eigene Gruppe zu schützen und deren Status quo aufrechtzuerhalten. Die traurige Realität ist daher: Diskriminierende Denk- und Handlungsmuster – bewusst und unbewusst – sind historisch und strukturell bedingt quasi in unserer DNA eingeschrieben. Vor diesem Hintergrund benötigen pädagogische Fachkräfte ein besonderes Reflexionsvermögen, um dieses Denken zu verlernen und in ein verantwortungsbewusstes Handeln zu überführen.

„Schweigen ist nicht neutral“ lautet der Titel einer Publikation des Deutschen Instituts für Menschenrechte (2019) über Neutralität und Kontroversität in der Schule. Neben der Sicherheit auf ein Recht auf Bildung ohne Stereotypisierung und Abwertung in einem Bildungsangebot gehört es zur menschenrechtlichen Schutzpflicht von Pädagog*innen, auf diskriminierendes Verhalten hinzuweisen (vgl. Madubuko 2021). Dies bedeutet nicht nur, dass Heranwachsende nicht diskriminiert werden dürfen, sondern auch, sie im Falle von Diskriminierung aktiv zu schützen: Wenn Teilnehmende oder Fachkräfte sich in einem medienpädagogischen Workshop diskriminierend gegenüber einer Person verhalten oder sich abwertend über Menschengruppen äußern und niemand positioniert sich aktiv dagegen, dann kann dieses Schweigen als eine Art Duldung oder stille Übereinstimmung mit diesem Verhalten gewertet werden – nicht nur gegenüber der Betroffenen, sondern auch gegenüber den nichtbetroffenen Teilnehmenden, die die Diskriminierung unhinterfragt miterleben. Dieses Schweigen geschieht in den meisten Fällen sicherlich aus einer Unsicherheit heraus (vgl. Derman-Sparks 1989). Betroffene brauchen in dieser Situation aber Verbündete, damit ihre Diskriminierungserfahrung auch explizit als solche benannt wird und nicht normalisiert oder sogar bagatellisiert werden kann. Zu diesem Schutz gehört auch, dass es nicht dazu kommen sollte, dass die Person sich selbst verteidigen oder rechtfertigen muss.

Für Medienpädagog*innen, die häufig projektbezogen in fremde Einrichtungen kommen, ist der Schutz von Teilnehmenden nicht so leicht umzusetzen wie für die festgestellten Fachkräfte, die ihre Besucher*innen und die Dynamiken in der Einrichtung kennen. Eine intersektionale Haltung sensibilisiert daher grundsätzlich dafür, kritische Situationen zu antizipieren, im Vorfeld Absprachen mit den Fachkräften und Sozialarbeiter*innen zu treffen und Fragen zu stellen, die möglichst alle Teilnehmenden mitdenken.

Kommt es dennoch zu Diskriminierung von Teilnehmenden, die Fachkraft kommt ihrem Schutzauftrag nicht angemessen nach und wird damit konfrontiert, ist es ganz besonders wichtig, einen passenden und verantwortungsbewussten Umgang mit diesem Vorwurf zu finden. Die Schriftstellerin Grada Kilomba (2023) beschreibt in einem Modell fünf Stufen der Auseinandersetzung, die Menschen durchlaufen, wenn ihnen Diskriminierung vorgeworfen wird: Am Anfang steht die Verleugnung (1). Darauf folgt eine Phase der Scham, die sich oft durch defensives Verhalten oder den Versuch ausdrückt, die Situation zu relativieren (2). In der anschließenden Phase der Schuldgefühle wird das Verhalten anerkannt (3). Erst nach diesen Phasen ist die Person bereit, ins Handeln zu kommen: Die Phase der Verantwortungsübernahme und Anerkennung beschäftigt sich mit den Konsequenzen

des Verhaltens (4) und mündet schließlich in eine Wiedergutmachung (5), soweit dies überhaupt möglich ist. Die Kenntnis dieser Stufen kann hilfreich sein, eigene Reaktionen einzuordnen, wenn diskriminierendes Verhalten vorgeworfen wird: Es geht in dieser Situation nicht um Schuld, sondern um Verantwortungsübernahme für die Verletzung, die einer Person zugefügt wurde. Wenn Fachkräfte unwissend diskriminierendes Verhalten dulden oder selbst diskriminierend handeln, bedeutet das nicht, dass sie in ihrem Inneren sexistische, ableistische oder queerfeindliche Menschen *sind*. Es bedeutet nur, dass sie sich in einer Situation diskriminierend *verhalten haben*. Das Bewusstsein darüber, dass wir in einer Gesellschaft leben, die dieses Verhalten aufgrund unserer Sozialisierung begünstigt, soll uns nicht aus der Verantwortung nehmen. Es kann uns aber dabei helfen, Verhalten und Person zu trennen und damit schneller in die konstruktiven Phasen der Anerkennung und Wiedergutmachung zu gelangen, um wieder unsere Schutzfunktion zu erfüllen.

Handeln im Kleinen: Empowerment in Angeboten ermöglichen

Welche Möglichkeiten haben Fachkräfte darüber hinaus, durch die Gestaltung medienpädagogischer Angebote marginalisierte Kinder und Jugendliche zu stärken? Empowerment und Powersharing sind zwei machtkritische politische Konzepte und Ansätze, um in einer Einrichtung solidarische Handlungsmöglichkeiten auf einer individuellen und kollektiven Ebene zu entwickeln (vgl. Anahita 2020: 33). Der Begriff Empowerment ist ursprünglich ein Konzept aus Schwarzen Bürgerrechtsbewegungen und stellt eine Form des Widerstands gegen Diskriminierung dar. Es ist ein politischer Handlungsansatz (vgl. Chehata/Jagusch 2023: 14), der oft mit dem Begriff „Selbstermächtigung“ übersetzt wird, und ein Prozess, in dem strukturell benachteiligte Menschen ihre eigenen Kräfte entwickeln, um die eigenen Lebensumstände und Entwicklungsmöglichkeiten zu verbessern (vgl. Şirin/Navoor 2021: 67). Empowerment in der pädagogischen Praxis kann unter anderem heißen (vgl. ebd.):

- Neue Formen und Strategien für den Umgang mit Diskriminierung zu finden (zum Beispiel durch die Schaffung kreativer Werke)
- Sich über Wut und Trauer und diskriminierende Situationen auszutauschen, ohne Angst zu haben, dass Erfahrungen und Gefühle hinterfragt werden
- Kraft schöpfen und eigene Potenziale entwickeln, beispielsweise durch den Austausch mit Verbündeten

In der Empowermentarbeit gibt es zwei bewährte Konzepte zur Förderung dieser Räume:

- Das erste Konzept umfasst die Schaffung von Schutzräumen, so genannte „Safer Spaces“, in denen sich ausschließliche Menschen befinden, die ähnliche Diskriminierungserfahrungen machen (siehe Beitrag von Charlotte Oberstuke in diesem Band). Medienpädagogische Angebote eignen sich sehr gut dafür, einen Schutzraum für (intersektional) diskriminierte Heranwachsende zu gestalten. Dabei sind neben den Inhalten vor allem die Rahmenbedingungen des Angebots bedeutend: Zusätzlich zur Zusammensetzung der Teilnehmenden gehört in der Regel auch, dass die pädagogische Fachkraft ähnliche biografische Erfahrungen besitzt wie diese. Wenn beispielsweise gezielt muslimische ► *MINTA* mit Klassismuserfahrungen durch ein Angebot angesprochen werden sollen, wird das Angebot zu einem Schutzraum und/oder Empowerment-Raum, wenn die Heranwachsenden sich aufgrund der Positionierung der Fachkraft sicher sein können, dass ihre Erfahrungen verstanden und nicht bagatellisiert werden.
- Das zweite Konzept bezieht sich auf die gesamte Einrichtung und wird als „Empowermentorientierung“ bezeichnet (vgl. Madubuko 2021; Şirin/Navarro 2021). Hier geht es darum, Empowerment als ganzheitlichen Ansatz für alle Aktivitäten und Angebote einer Einrichtung zu denken und umzusetzen. Insbesondere privilegierte Fachkräfte der Einrichtung durchlaufen bei diesem Ansatz einen „selbst-reflexiven Lern- und Professionalisierungsprozess“ (Şirin/Navarro 2021: 64), der die bereits angesprochenen Aspekte (Privilegien, Umgang mit Diskriminierung etc.) behandelt. Der Kern von Empowermentorientierung ist, sogenanntes Powersharing zu praktizieren, um in der gesamten Einrichtung eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle (weniger privilegierten) Besucher*innen wertgeschätzt fühlen (vgl. ebd.).

Handeln in der Einrichtung: Powersharing und Standortbestimmung

Powersharing kann als praktisches Werkzeug eines empowermentorientierten Ansatzes gesehen werden. Der Begriff Powersharing lässt sich mit „Macht- und Privilegien(umver)teilung“ übersetzen (Mezza Torres/Can 2013). Privilegierte Fachkräfte nutzen ihre Macht, um marginalisierten Kindern und Jugendlichen Schutzräume und Empowermenträume zu schaffen, sie teilen Ressourcen und sie zeigen Ungerechtigkeiten auf (vgl. Şirin/Navarro 2021: 64). Powersharing verweist auf die Notwendigkeit, sich selbst und die eigene gesellschaftliche Positionierung als Fachkraft und

Vorbild zu vergegenwärtigen, die sich daraus ergebenden Verantwortungen ernst zu nehmen und die Handlungsmöglichkeiten marginalisierter Gruppen zu stützen (vgl. Anahita/Nassir-Shahnian 2023). Konkret kann das bedeuten: Eine *weiße*, heterosexuelle cis Fachkraft ohne Be_hinderung nutzt ihre Kompetenzen und Ressourcen, um einen medienpädagogischen Kreativ-Workshop zu organisieren, der sich speziell an ► *queere* rassismusbetroffene Jugendliche richtet. Auch wenn sie die fachlichen Kompetenzen zur Umsetzung hätte, versucht sie eine andere Fachkraft zu finden, die neben der Fachlichkeit ähnliche Diskriminierungserfahrungen gemacht hat wie die Zielgruppe. Wenn im gesamten Team keine Kontakte zu passenden Personen bestehen, gibt es auch hier wieder die Möglichkeit, mit Trägern zusammenzuarbeiten, die einen Zielgruppenfokus haben und Menschen mit den entsprechenden Kompetenzen vermitteln können. Darüber hinaus gibt es mittlerweile übergreifende Plattformen wie *speakerinnen.org* oder die Datenbank *Vielfaltfinder* des Netzwerks *Neue Deutsche Organisationen*, in der Expert*innen für Veranstaltungen gefunden werden können, die Fachlichkeit mit Wissen über Diskriminierungserfahrungen vereinen.

Weitere Ideen für Powersharing im digitalen Raum könnten auch gemeinsame Aktionen wie ein „Instagram Takeover“ sein. Anlässlich des Romaday 2021 überlies der Schriftsteller Max Czollek dem Verein Romatrial e.V. für einen Tag seinen Instagram-Account (mit fast 70.000 Follower*innen im August 2024). Damit nutzte der Verein (knapp 8.000 Follower*innen im August 2024) die Reichweite des Autors, um durch mehrere Posts auf Diskriminierungserfahrungen von Sinti*zze und Rom*nja aufmerksam zu machen. Ähnliche Aktionen könnten auch in einem medienpädagogischen Projekt eine Möglichkeit sein, die Reichweite beispielsweise von Einrichtungen zu nutzen, um ihren Besucher*innen eine Stimme zu geben – und gleichzeitig ein Zeichen zu setzen gegen Diskriminierung und für Vielfalt. Zusätzlich fördern solche Aktionen den aktiven Umgang mit und die kritische Reflexion von sozialen Medien, die für Heranwachsende eine identitätsstiftende Rolle spielen.

Powersharing kann auch schließlich dazu beitragen, strukturelle Barrieren in der medienpädagogischen Arbeit bzw. in der Einrichtung abzubauen. Hierfür sollte im ersten Schritt kritisch eine Standortbestimmung vorgenommen werden:

- Inwiefern ist eine empowermentorientierte, intersektionale Denk- und Herangehensweise im Leitbild unserer Einrichtung verankert?
- Wie heterogen ist unsere aktuelle Zielgruppe? Wer wird aktuell mit den Angeboten der Einrichtung erreicht und wer nicht?
- Wie gehen wir aktuell mit Diskriminierung in der Einrichtung um?

- Wie sind wir im Team aufgestellt? Welche biografischen Diskriminierungserfahrungen sind im Team vertreten, welche fehlen uns? Welches theoretische Wissen existiert im Team über Intersektionalität und einzelne Diskriminierungsformen? Haben unsere Besucher*innen Vorbilder in Form einer Fachkraft mit ähnlichen Diskriminierungserfahrungen?
- Welche Materialien und welche (Bild)sprache werden in der Einrichtung und besonders bei unseren medienpädagogischen Angeboten verwendet? Wurden bei der Konzeption und den Materialien potenzielle Triggerpunkte für marginalisierte Gruppen bedacht? Auch oder gerade in der aktiven Medienarbeit und beim Surfen in sozialen Netzwerken erleben marginalisierte Heranwachsende eine besondere Form der Diskriminierung, sodass Filme und auch bestimmte Apps hier mit Bedacht gewählt werden müssen.

Solche allgemeinen Fragen können auch konkrete Veränderungsmaßnahmen zur Folge haben, wie beispielsweise die (oftmals noch binäre) Bezeichnung der sanitären Räumlichkeiten in der Einrichtung oder die finanzielle und zeitliche Gestaltung von Angeboten, die für Kinder aus problembelasteten Familien aus zeitlichen oder finanziellen Gründen eine Barriere für die Teilnahme darstellen könnten. Auch bei diesen Themen kann die Unterstützung durch Organisationen und Interessensgruppen sinnvoll sein. Es geht bei solchen Veränderungen nicht um ein kapitalistisch angehauchtes und häufig kritisiertes „Diversity Management“ mit dem Ziel, das Image der Einrichtung als vermeidlich offenen und toleranten Ort zu verbessern. Im Vordergrund steht die Beziehungsarbeit und die Schaffung von Schutzräumen gemäß der anfänglich genannten Definition von Emilia Roig zu Intersektionalität, nämlich das „Unsichtbare sichtbar zu machen und Minderheiten zu empowern“.

Eine intersektionale Perspektive zu erlangen, ist ein Lernprozess, für den es kein Patentrezept gibt. Wissen, Haltung und Handlung sind nur ein paar Zutaten dafür. „Gib das Beste, was du kannst, bis du es besser weißt“, ist ein Zitat der Schwarzen Aktivistin und Schriftstellerin Maya Angelo, „und wenn du es besser weißt, dann mach es besser.“ Diskriminierung wird es in unserer Gesellschaft immer geben. Eine intersektional ausgerichtete Medienpädagogik hat großes Potenzial zur Gestaltung von Austauschräumen, in denen der wertschätzende Umgang mit Unterschiedlichkeit und Intersektionalität zum leitenden Paradigma gehört. Dies ist im Hinblick auf die Rolle von Medien in der Gesellschaft ein ambitioniertes und gleichzeitig notwendiges Ziel, zu dem jede*r Medienpädagog*in einen kleinen Teil beitragen kann.

Anmerkung

- 1 Siehe www.gmk-net.de/veranstaltungen/40-forum-kommunikationskultur-2023/ [Stand: 28.11.2024]

Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022a): AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Abrufbar unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=36 [Stand: 02.08.2024].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022b): Jahresbericht 2022. Abrufbar unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2022.pdf?__blob=publicationFile&v=9 [Stand: 02.08.2024].
- Bonefeld, Meike/Dickhäuser, Oliver (2018): (Biased) Grading of Students' Performance: Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitudes. In: *Front. Psychol.*, 09 May 2018, Vol. 9, Article 481. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00481.
- Chehata, Yasmine/Jagusch, Birgit (2023): Wenn Wissen und Diskurs persönlich wird und werden sollte. In: Jagusch, Birgit/Chehata, Yasmine (Hrsg.): *Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierung – Arenen*. Weinheim: Beltz Juventa, 10-23.
- Crenshaw, Kimberlé (1989/2022): Das Zusammenrücken von Race und Gender ins Zentrum rücken: Eine Schwarze feministische Kritik des Antidiskriminierungsdogmas, der feministischen Theorie und antirassistischer Politiken (1989). In: Kelly, Natasha A. (Hrsg.): *Schwarzer Feminismus – Grundlagentexte*. 2. aktualisierte Auflage. Münster: Unrast Verlag, 143-184.
- Czollek, Max (2021): Abrufbar unter: www.instagram.com/p/CNYKM36nFik/?hl=de [Stand: 02.08.2024].
- Dellagiacomia, Laura (2023): Hass im Netz aus intersektionaler Perspektive. In: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (Hrsg.): *Wissen schafft Demokratie. Schwerpunkt Antifeminismus & Hasskriminalität*. Band 13. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung, 306-319. Abrufbar unter: www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/PDFs_WsD13/WsD13_Laura_Dellagiacomia.pdf [Stand: 02.08.2024].
- Derman-Sparks, Louise/A.B.C. Task Force (1989): *Anti-Bias-Curriculum: Tools for empowering young children*. Washington D.C.: NAEYC. Abrufbar unter: https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2019/08/Derman-Sparks1989_Diskr_widerstehen_lernen.pdf [Stand: 02.08.2024].
- Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): *Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)*. Berlin.

- Frerichmann, Nora (2023): Bias. In: Pertsch, Sebastian (Hrsg.): Vielfalt. Das andere Wörterbuch. 100 Wörter – 100 Menschen – 100 Beiträge. Berlin: Dudenverlag, 48-49
- Gummich, Judy (2004): Schützen die Antidiskriminierungsgesetze vor mehrdimensionaler Diskriminierung? Oder: Von der Notwendigkeit die Ausgeschlossenen einzuschließen. In: Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (Hrsg): QUEbERlin. Mehrfachzugehörigkeit als Bürde oder Chance? Die Gesichter des QueerSeins & MigrantIn-/SchwarzSeins. Berlin, 6-16. Abrufbar unter: <https://is.gd/VXs5rO> [Stand: 03.12.2024].
- Haruna-Oelker, Hadija/Keser, Şenol (2023): „Die Schönheit der Differenz – Miteinander anders denken.“ Abrufbar unter: www.youtube.com/watch?v=RK8Y2zlBdYI [Stand: 25.08.2024].
- Kilomba, G. (2023): *Plantation Memories Episodes of Everyday Racism*. Münster: Unrast Verlag.
- Kollender, Ellen (2022): Intersektionen von Rassismus und Klassismus im Schulsystem. In: Seng, Sebastian/Rezene, Dyana/Drücker, Ansgar (Hrsg): *Klassismus und Rassismus. Dimensionen einer vielschichtigen Intersektion*. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserfahrung e.V. (IDA), 42-46.
- Mac Naughton, Glenda M. (2006): *Respect for diversity. An international overview*. Den Haag: Bernard van Leer Foundation.
- Madubuko, Nkechi (2021): *Praxishandbuch Empowerment. Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Mezza Torres, Andrea/Can, Halil (2013): *Empowerment und Powersharing als Rassismuskritik und Dekolonialitätsstrategie aus der People of Color-Perspektive*. Heinrich-Böll-Stiftung. Heimatkunde, Migrationspolitisches Portal. Abrufbar unter: <https://heimatkunde.boell.de/de/2013/04/01/empowerment-und-powersharing-als-rassismuskritik-und-dekolonialitaetsstrategie-aus-der> [Stand: 25.08.2024].
- Nassir-Shahinian, Natascha Anahita (2020): Powersharing. Es gibt nichts Gutes, außer wir tun es! Vom bewussten Umgang mit Privilegien und der Verantwortlichkeit für soziale (Un-)Gerechtigkeit. In: Jagusch, Birgit/Chehata, Yasmine (Hrsg.): *Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierung – Arenen*. Weinheim: Beltz Juventa, 29-42.
- Prommer, Elizabeth/Stüwe, Julia/Wegner, Juliane (2022): *Sichtbarkeit und Vielfalt: Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität – Gender & Kino*. Abrufbar unter: https://malisastiftung.org/wp-content/uploads/AV_Div_2_Kino_2020_Ergebnisse_Gender-Fokus.pdf [Stand: 25.08.2024].
- Pychlau-Ezli, Lisa/Ezli, Özhan (2022): *Wer darf in die Villa Kunterbunt? Über den Umgang mit Rassismus in Kinderbüchern*. Münster: Unrast Verlag.

- Rezene, Dyana (2022): Klassismus und Rassismus – Dimensionen einer vielschichtigen Intersektion. In: Seng, Sebastian/Rezene, Dyana/Drücker, Ansgar (Hrsg): Klassismus und Rassismus. Dimensionen einer vielschichtigen Intersektion. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA), 4-8.
- Sirin, Filiz/Navarro, Sarah (2021): Empowermenträume als Möglichkeitsräume Bodyismuskritischer Pädagogik – Reflexionen und Handlungsimpulse. In: Seng, Sebastian/Rezene, Dyana/Drücker, Ansgar (Hrsg): Klassismus und Rassismus. Dimensionen einer vielschichtigen Intersektion. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA), 64-69.
- Vassiliou-Enz, Konstantina (2023): Diversity. In: Pertsch, Sebastian (Hrsg.): Vielfalt. Das andere Wörterbuch. 100 Wörter – 100 Menschen – 100 Beiträge. Berlin: Dudenverlag, 87-88.
- Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität – eine Einführung. Abrufbar unter: <http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Walgenbach-Einfuehrung.pdf> [Stand: 25.08.2024].
- Warrach Nora/Baumeister, Jana (2021): „Je privilegierter ich bin, desto wichtiger ist eine Auseinandersetzung mit Macht und der Wirkweise von Diskriminierung“. Interview mit Lou Herbst. In: Warrach, Nora (Hrsg.): Sexualitäten und Geschlechtsidentitäten in der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA), 82-85.
- Vereinte Nationen/UNRIC – Regionales Informationszentrum der Vereinten Nationen (1948): Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Abrufbar unter: <https://e4k4c4x9.rocketchdn.me/de/wp-content/uploads/sites/4/2019/12/UDHR-dt.pdf> [Stand: 25.08.2024].

Lizenz

Der Artikel steht unter der Creative Commons Lizenz **CC BY-SA 4.0**. Der Name der Urheberin soll bei einer Weiterverwendung genannt werden. Wird das Material mit anderen Materialien zu etwas Neuem verbunden oder verschmolzen, sodass das ursprüngliche Material nicht mehr als solches erkennbar ist und die unterschiedlichen Materialien nicht mehr voneinander zu trennen sind, muss die bearbeitete Fassung bzw. das neue Werk unter derselben Lizenz wie das Original stehen. Details zur Lizenz: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>.

Einzelbeiträge werden unter www.gmk-net.de/publikationen/artikel veröffentlicht.

Glossar

Abled bodied

Kann mit „leistungs- oder arbeitsfähig“ übersetzt werden. Able-bodied bezeichnet die gesellschaftlich privilegierte Position von Menschen, die keine Behinderung haben.

Agender

Mit dem Begriff bezeichnen sich Menschen, die kein Geschlecht haben, sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen oder mit dem Konzept von Geschlecht nichts anfangen können.

Be_hindert

Der Unterstrich wird häufig im aktivistischen Bereich eingesetzt, um zu zeigen: Behindert ist man nicht – behindert wird man. Er soll zeigen, dass Behinderung durch äußere Umstände und Barrieren im Alltag produziert wird und nicht der Körper einer Person das Problem ist.

BIPoC/PoC

BIPOC steht für Black, Indigenous, People of Color (Schwarz, indigen, People of Color). Diese Abkürzung wird oftmals verwendet, um die Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen Menschen als auch indigenen Gruppen besonders hervorzuheben.

Cis (gender)

„Cis“ ist das Gegenstück zu „trans“. „Cis“ wird benutzt, um auszudrücken, dass eine Person das Geschlecht hat, dem sie bei der Geburt aufgrund der Genitalien zugewiesen wurde und sich entsprechend identifiziert. Als Beispiel: Eine cis Frau ist eine Person, die bei der Geburt dem weiblichen Geschlecht zugewiesen wurde und sich auch als Frau identifiziert.

Cisnormativität

Cisnormativität ist ein Teil von Heteronormativität. Es wird davon ausgegangen, dass alle Menschen cisgeschlechtlich sind, womit trans Personen abgewertet und unsichtbar gemacht werden.

Endogeschlechtlich

Der Begriff „endogeschlechtlich“ oder „endo“ (griech. „éndon“: innen, innerhalb) beschreibt Menschen, die nicht inter* sind, das heißt, deren Kör-

per sich nach medizinischen Normen vermeintlich eindeutig als nur weiblich oder nur männlich einordnen lassen.

FLINTA/MINTA

FLINTA steht für Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen. Bei der Abkürzung MINTA wird das F und das L mit dem M für Mädchen getauscht, um gezielt ein jüngerer Publikum anzusprechen.

Fremdouting

Bezeichnet die (absichtliche oder unabsichtliche) unfreiwillige Offenlegung der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität einer Person durch eine dritte Person. Ein bekanntes Beispiel ist das Fremdouting der beiden Prominenten Hape Kerkeling und Alfred Biolek im Jahre 1991.

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.

LGBTQIA*

Steht für Lesbian (Lesbisch), Gay (Schwul), Bisexual (Bisexuell), Transgender, Queer, Intersex (Intergeschlechtlich) und Asexual (Asexuell) und umfasst verschiedene sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Identitäten.

Misgendern

Bedeutet, über eine Person mit falschen Pronomen oder falsch gegenderten Begriffen zu sprechen oder eine falsche Anrede zu verwenden, die nicht dem Geschlecht der Person entspricht. Das passiert zum Beispiel, wenn eine nichtbinäre Person mit „Frau“ angeredet wird. Personen können absichtlich oder unabsichtlich eine Person misgendern.

Nonbinär

Als nonbinär können sich Menschen bezeichnen, die nicht (oder nicht zu 100%) Mann oder Frau sind. Stattdessen ist ihr Geschlecht beispielsweise beides gleichzeitig, zwischen männlich und weiblich, oder weder männlich noch weiblich. Manche nichtbinäre Menschen verorten sich ganz außerhalb des binären Systems, manche haben gar kein Geschlecht (agender) oder haben eine Geschlechtsidentität, die sich immer wieder ändert (genderfluid).

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.

Schwarz/weiß

Schwarz ist eine Selbstbezeichnung, die Menschen mit afrikanischer, karibischer und afroamerikanischer Herkunft verwenden. Es wird großgeschrieben, weil es dabei nicht um die Hautpigmentierung geht, sondern um ein soziales und politisches Konstrukt. Auch beim Begriff *weiß* geht es nicht um die Hautfarbe, sondern um eine gesellschaftspolitische Norm und Machtposition. Deshalb wird dieser Begriff in (wissenschaftlichen) Text oft klein und kursiv geschrieben.

TINA*

TINA* steht für trans, inter, nichtbinär und agender und umfasst eine vielfältige Gruppe an Menschen, die nichtbinär cis geschlechtlich sind. TINA* grenzt sich dabei besonders von FLINTA* ab, welches cis Frauen beinhaltet.

Trans

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

Transmaskulin & trans Mann

Menschen, denen bei der Geburt nicht das männliche Geschlecht zugewiesen wurde, die aber männlich oder teilweise männlich sind, können sich als transmaskulin bezeichnen.

Ein Mann, dem bei der Geburt nicht das männliche Geschlecht zugewiesen wurde, ist ein trans Mann.

Quellen des Glossars

Queer-Lexikon (o.J.): Glossar. Abrufbar unter: <https://queer-lexikon.net/glossar/> [Stand: 24.07.2024].

Neue deutsche Medienmacher (o.J.): Glossar. Abrufbar unter: <https://glossar.neue-medienmacher.de/glossar/> [Stand: 24.07.2024].

An alle gedacht?! – GAmM-Broschüre zu Intersektionalität in der Medienpädagogik. Abrufbar unter: www.digitale-chancen.de/materialien/detail/an-alle-gedacht-gamm-broschuere-zu-intersektionalitaet-in-der-medienpaedagogik [Stand: 24.07.2024].

Pertsch, Sebastian (Hrsg.) (2023): Vielfalt. Das andere Wörterbuch. 100 Wörter – 100 Menschen – 100 Beiträge. Berlin: Dudenverlag.

Awareness Sankt Pauli (o.J.). Abrufbar unter: <https://awareness-stpauli.de/begriffs-erklarungen/> [Stand 28.08.2024].