

# Sym- phonie

Theater  
Strahl

Unterrichtsmaterial

# Inhalt

## Seite

---

<b>Vorwort</b>	<b>2</b>
<b>Informationen zum Stück</b>	<b>3</b>
Inhalt und Inszenierung	3
Figurensteckbriefe	4
<b>Hinweise zur Planung und Durchführung</b>	<b>4</b>
Das Nachgespräch	6
Das klassische Nachgespräch	6
Das kreative Nachgespräch	7
<b>Themen:</b>	
<b>Identitäten und Zuschreibungen</b>	<b>8</b>
Thematischer Einstieg	8
Theaterpädagogische Übungen	10
Vorlagen	11
<b>Diskriminierung und Rassismus</b>	<b>12</b>
Thematischer Einstieg	12
Theaterpädagogische Übungen	14
Vorlagen	17
<b>Zusammenhalt und Gemeinschaft</b>	<b>20</b>
Thematischer Einstieg	20
Theaterpädagogische Übungen	21
<b>Informativer Teil</b>	<b>25</b>
Interview mit Mohammed Jouni	25
Interview mit 7xjung von Gesicht Zeigen!	30
Glossar	34
<b>Weiterführende Literatur, Unterrichtsmaterialien, Beratung, Danksagung, Impressum</b>	<b>36</b>
<b>Theaterpädagogische Angebote bei Theater Strahl</b>	<b>40</b>

## Vorwort

Liebe Leser\*innen,

mit diesem Materialheft möchten wir Sie einladen, sich zusammen mit Ihren Schüler\*innen mit den Themen und Fragen dieser Inszenierung auseinander zu setzen: Wie können wir miteinander ins Gespräch über diskriminierende Strukturen und Macht kommen und dabei konstruktiv Verantwortung übernehmen? Wie kann über Diskriminierung und Rassismus gesprochen werden, wenn wir zugleich große Scheu vor den Begriffen haben? Wie können wir herausfinden, was wir verändern müssen, um in einer gerechteren Welt zu leben?

Das Orchester versucht mehrmals ein Gespräch über die Vorfälle der letzten Saison zu führen. Dabei werden Fragen der Sichtbarkeit, des Sich-Einmischens und der Ausgrenzung aufgeworfen. Wer wird laut und wer bleibt leise? Wer wird gehört und warum? Wer gehört dazu, wer wird ausgegrenzt?

Die Debatte, die im Orchester geführt wird, kennen wir auch aus anderen Situationen, auch im Schulalltag.

Neben Informationen zum Stück finden Sie eine Sammlung thematischer Einstiege und theaterpädagogischer Übungen, die nachbereiten und an die Themen anknüpfen. Das Material ist thematisch in "Identitäten und Zuschreibungen", "Diskriminierung und Rassismus" sowie "Zusammenhalt und Gemeinschaft" aufgeteilt.

Im informativen Teil finden Sie Interviews mit Mohammed Jouni, machtkritischer politischer Bildner und Aktivist, und Hannah Wahmes vom Lernort 7xjung von Gesicht Zeigen!, sowie die wichtigsten Begriffsdefinitionen.

Wir möchten Sie anregen, sich weiter zu informieren, weiterzubilden und bei Fragen Beratungen wahrzunehmen. Hierzu finden Sie im Anhang Informationen.

Dieses Heft kann lediglich Impulse für die Auseinandersetzung mit Diskriminierung geben und dieses große und wichtige Thema nur anreißen. Im Idealfall finden Sie hier Anknüpfungspunkte für eine nachhaltigere Auseinandersetzung mit Diskriminierung an Schulen - für und mit Schüler\*innen, Lehrkräften, Hausmeister\*in, Sekretariat und Schulleitung. Denn Diskriminierung geht uns alle an.

Wir danken Mohammed Jouni als diskriminierungskritische Begleitung und Hannah Wahmes von 7xjung von Gesicht Zeigen! als Kooperationspartner für die Unterstützung während der Recherchephase zum Stück, sowie für die Interviews und die Unterstützung bei der Erstellung des Heftes.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und Umsetzen!

Wir freuen uns immer über Fragen und Anregungen – nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf!

Ihre theaterpädagogische Abteilung von Theater Strahl

## Informationen zum Stück

### Inszenierung und Inhalt

Wie im Orchester sitzen die Zuschauer\*innen im Kreis um die Dirigent\*in. Mit 60 digitalen Streich-Instrumenten werden die Zuschauer\*innen zu einem Teil des Orchesters, in dem Macht und diskriminierende Strukturen sichtbar werden. Dabei fragen wir uns: Sind wir Beobachter\*innen oder Spieler\*innen? Sind wir als Teil des Orchesters mitverantwortlich für das, was passiert?

Doch was ist eigentlich passiert? Immer wieder wird über die Vorfälle der letzten Saison gesprochen. Doch es bleibt unklar, worum es dabei geht. Ob geklärt werden kann, was vorgefallen ist, hängt von der Beteiligung des Publikums ab. Das Orchester versucht immer wieder ein Gespräch über die Vorfälle zu führen. Aber das ist gar nicht so einfach, wenn nicht benannt wird, worum es geht.

Das Gespräch wird zur Analogie der Debatte über Diskriminierung und Rassismus. Wie ermüdend es sein kann, wenn jedes Mal aufs Neue erklärt werden muss, dass unsere Gesellschaft rassistisch ist. Jedes Mal auf Neue begegnen manche der Debatte mit einer starken Abwehrhaltung und weisen Probleme von sich. Kann so überhaupt miteinander gesprochen und herausgefunden werden, was wir verändern wollen, um in einer gerechteren Welt zu leben?

Es werden Fragen der Sichtbarkeit, des Sich-Einmischens und der Ausgrenzung aufgeworfen. Wer wird laut und wer bleibt leise? Wer wird gehört und warum? Wer gehört dazu, wer wird ausgegrenzt? Kann es Harmonie geben, wenn das System ungerecht ist?

In Zusammenarbeit mit KOBAKANT.

Künstlerische Leitung	Hannah Perner-Wilson & Mika Satomi (Kobakant) / Anna Vera Kelle
Theaterpädagogik	Joanna Mandalian
Regieassistentz	Daria Herken
Technische Assistentz	Leonie Hanna Kopineck
Diskriminierungskritische Begleitung	Mohammed Jouni
Redaktion Unterrichtsmaterial	Lina Bähr
Assistentz Premierenklasse	Vero Risnovska
Es spielen	Amos Detscher Matthias Kelle Lara Sophie Milagro

Uraufführung am 12. Oktober 2023 um 18:00 Uhr | Spielort: Theater Strahl, Ostkreuz

## Figurensteckbriefe

**Bobbie:** Dirigent\*in. Bobbie vermeidet über die "Vorkommnisse letzter Saison" zu sprechen.

**Charlie 1:** Konzertmeister\*in und erste Geige.

**Aki:** Neue Stimmführung Celli. Mo ist ganz schön verwirrt über manche merkwürdigen Sachen im Orchester. Wie zum Beispiel darüber, dass alle "Charlie" genannt werden. Mo möchte gerne wissen, was letzte Saison vorgefallen ist.

## Hinweise zur Planung und Durchführung

Zu jedem Thema finden Sie thematische Einstiege und theater-pädagogische Übungen. Es empfiehlt sich mit einem thematischen Einstieg zu beginnen und danach eine theaterpädagogische Übung zu machen.

Sie als Lehrer\*innen kennen Ihre Klasse am besten. Auch wenn Sie nicht immer um die genaue Positionierung jede\*r Schüler\*in wissen können, versuchen Sie verschiedene Betroffenheiten von Diskriminierungen bei der Planung und Durchführung mitzudenken. Daher sollten Übungen ggf. an die Klasse angepasst werden.

Sinnvoll ist auch die Reflektion der eigenen gesellschaftlichen Positionierung und inwiefern diese Sie bei der Durchführung beeinflussen könnte. Zum Beispiel können Sie sich fragen: Habe ich mit meinem Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, zugeschriebener Herkunft usw. einen Vorteil oder ein Nachteil?

Grundsätzlich gilt für alle Übungen:

- Eine diskriminierungssensible Haltung ist wichtiger als die Methode.
- Die in diesem Heft vertretenen Ansätze diskriminierungs- und rassismussensibler Bildungsarbeit sind:
  - 1. Es gibt keine Einzelfälle - Es wird das Zusammenspiel von institutionellem und gesellschaftlichen Rassismus und historische Kontinuitäten gesehen.
  - 2. Rassismus und andere Diskriminierungsformen sind allgegenwärtig.
  - Die Lebenswelten der Jugendlichen müssen in der Bildungsarbeit eine zentrale Rolle spielen.
- Heterogene Perspektiven sollten einbezogen werden und Betroffene geschützt werden.
- Die Teilnahme und das Einbringen eigener Erfahrungen innerhalb dieser Methoden ist freiwillig. Freiwilligkeit ist im Kontext machtkritischer Bildungsarbeit essenziell und die Nichtteilnahme an Übungen kann hier u.a.

empowernd oder selbstschützend sein.

- Respektieren Sie Selbstidentifikation und -bezeichnung.
- Wenn wenig von den Schüler\*innen zurückkommt, bedenken Sie die eigene Machtposition als Lehrer\*in. Mögliche Gründe sich nicht viel zu beteiligen können Angst vor Sanktionen, Erwartungshaltung der Lehrperson, Befangenheit wegen der Autoritätsperson, etc. sein.
- Falls *weiße* Schüler\*innen eine starke Abwehrhaltung haben, kann es hilfreich sein, die Klasse in benachteiligte und bevorteilte Personen aufzuteilen. Dafür ist das Bereithalten von Teilungsräumen wichtig.
- Ein großer Raum (Aula, Theaterraum, Turnhalle) ist für alle Übungen hilfreich.
- Bei der Erstellung des Materialheftes ist von mehrheitlich nicht-weißen Klassen ausgegangen worden. Daher wurden keine Übungen aufgenommen, die vor allem für privilegiere Personen geeignet sind, um *weiß*-sein und damit verbundene Privilegien zu reflektieren. Bei Bedarf eignet sich die Methode „Power Flower“ sowie die Privilegien-Liste von Jule Bönkost (s. Anhang).

## Das Nachgespräch

<b>A 1</b>	<b>Das klassische Nachgespräch</b>
Dauer	10-20 min.
Ziel	Gemeinsam das Geschehene rekonstruieren, Unklarheiten besprechen und Zusammenhänge herausfinden. Es wird die Vielfalt möglicher Interpretationen erkannt. Offene Fragen führen zu lebendigen Diskussionen. Eher „geschlossene“ Fragen können hilfreich sein, um Erinnerungen wach zu rufen und das Gespräch in Gang zu bringen.
Material	keins
Ablauf	<p>Wichtig beim Nachgespräch ist der wertfreie Raum. Alles, was von Einzelnen gesehen, empfunden und interpretiert wird, hat seine Berechtigung! Bevor mit dem Fragen gestartet wird, empfiehlt sich, den Raum für dringende Fragen oder Impulse zu geben, damit die Gruppe sich auf die weiteren Fragen besser einlassen kann.</p> <p>Fragen zur Inszenierung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Erinnert euch und beschreibt: Was ist im Stück passiert?</b></li> <li>• <b>Welche Stellen im Stück findet ihr besonders eindrucksvoll? Beschreibt genau!</b></li> <li>• <b>Was findet ihr seltsam/witzig/unangenehm/ überraschend? Warum?</b></li> <li>• <b>Was war vielleicht unklar?</b></li> <li>• <b>Was waren die "Vorkommnisse letzter Saison"?</b></li> <li>• <b>Welche Figuren gab es?</b></li> <li>• <b>Hat es einen Unterschied gemacht, wenn Bobbie von verschiedenen Personen gespielt wurde? War das die gleiche Figur oder unterschiedliche Bobbies?</b></li> <li>• <b>Nehmt ihr Bobbie anders wahr, wenn er*sie von einer Frau/ einem Mann/ einer PoC oder einer <i>weißen</i> Person gespielt wird?</b></li> <li>• <b>Warum meint ihr gab es Rollenwechsel?</b></li> <li>• <b>Habt ihr euch als Teil des Orchesters gefühlt?</b></li> <li>• <b>Wer durfte ins Orchester und wer nicht? Waren die Auswahlkriterien klar?</b></li> <li>• <b>War die Entscheidung gerecht? Wie könnte gerecht entschieden werden?</b></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habt ihr Vorurteile wahrgenommen? Welche?</li> <li>• Wer hatte Macht?</li> <li>• Wie viel Mitbestimmung hattet ihr?</li> </ul> <p>Fragen zum Weiterdenken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was denkt ihr zu Bobbies Aussage "Für mich sind alle Instrumente gleich."?</li> <li>• Was hättet ihr anders gemacht?</li> <li>• Wie würdet ihr mit Bobbie umgehen?</li> <li>• Würdet ihr Bobbie rausschmeißen?</li> <li>• Hattet ihr manchmal den Impuls, etwas zu sagen und habt euch dann dagegen entschieden oder nicht getraut? Warum?</li> <li>• Habt ihr euch verantwortlich gefühlt, einzugreifen?</li> <li>• Gab es Situationen, die euch an euren Alltag erinnert haben?</li> <li>• Welche Ähnlichkeiten gibt es zwischen einem Orchester und einer Schulklasse?</li> <li>• Was braucht ihr, um euch wohlfühlen in einer Gruppe?</li> <li>• Wie hat es zum Schluss geklappt zusammen zu musizieren?</li> <li>• Was brauchen wir, um gemeinsam Musik zu machen?</li> <li>• Wie können alle gehört werden?</li> </ul>
--	---

<b>A 2</b>	<b>Das kreative Nachgespräch</b>
Dauer	35 min.
Ziel	In sich ändernden Konstellationen tauschen die Teilnehmenden (=TN) Erinnerungen und Meinungen zum Stück aus. Abseits von Kontrolle und Leistungsdruck können sie ihre Eindrücke sortieren und üben, verschiedene Ansichten zu akzeptieren.
Material	Großer Raum
Ablauf	Eventuell kann es hilfreich sein, vorab in der Klasse kurz gemeinsam verschiedene Musikinstrumente zu sammeln, die den TN bekannt sind.  Die TN bewegen sich einzeln kreuz und quer durch den Raum, ohne zu sprechen. Wenn die Spielleitung „Musik!“ ruft, imitieren die TN ein



	<p>Instrument pantomimisch, ohne zu sprechen. Zum Beispiel „Luftgitarre“, „Luftklavier“, „Luftgeige“ oder „Luftschlagzeug“. Alle, die das gleiche Instrument nachahmen, gehen schnellstmöglich zusammen in eine Gruppe. Wer übrig bleibt, muss von den anderen aufgenommen werden!</p> <p>Jede Kleingruppe tauscht sich circa 2 Min. zu den Fragen der Spielleitung aus. Wenn die Zeit vorbei ist, klatscht die Spielleitung in die Hände, die Kleingruppen lösen sich auf und gehen wieder in den Raumlauf.</p> <p>Mögliche Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Worüber hast du dich heute schon gefreut?</li> <li>• Wann bist du das letzte Mal wütend geworden und warum?</li> <li>• Woran denkst du, wenn du das Wort Gerechtigkeit hörst?</li> <li>• Was war ungerecht, was im Theaterstück passiert ist?</li> <li>• Fragen zum Nachgespräch siehe oben</li> </ul> <p>Fragen zur Auswertung:</p> <p>Über welche Szene im Stück wurde am meisten gesprochen? Welche Meinung hast du am öftesten gehört? Welche Fragen haben sich die meisten von euch gestellt? Worüber gab es die unterschiedlichsten Meinungen?</p>
--	--

**Themen:**

**Identitäten und Zuschreibungen**

Thematischer Einstieg

<b>B 1</b>	<b>Ich – Ich nicht</b>
Dauer	30 min.
Ziel	Einstieg. Die Gruppe lernt sich und ihre Zugehörigkeiten besser kennen. Die Übung macht die verschiedenen Gruppenzugehörigkeiten sowie gesellschaftlich auf- und abgewertete Zugehörigkeiten sichtbar, zeigt Mehrfachzugehörigkeiten auf und fördert somit die Akzeptanz dieser. Die Schüler*innen können lernen zu verstehen, warum manche Menschen sich unterschiedlichen Gruppen zugehörig fühlen.
Material	2 große Zettel, jeweils beschriftet mit "Ich" und "Ich nicht"
Ablauf	Die Übung arbeitet mit persönlichen Fragen. Daher sind eine vertrauensvolle Atmosphäre und freiwillige Teilnahme Grundvoraussetzungen. Es ist ausdrücklich erlaubt zu "lügen", d.h. sich nicht wahrheitsgemäß zu positionieren damit z.B. ein Zwangsouting

vermieden werden kann.

Zwei gegenüberliegende Wände des Raumes werden markiert mit "Ich" und Ich nicht". Die TN positionieren sich auf einer der beiden Seiten entsprechend ihrer Antworten auf die Fragen. Bei dieser Übung gibt es kein Dazwischen und Lügen ist ausdrücklich erlaubt.

Nach jeder Frage verweilen die TN in den Zugehörigkeiten, lenken Sie die Aufmerksamkeit auf die sich wandelnden Zugehörigkeiten. Zum Schluss haben die TN Gelegenheit ein paar letzte Fragen zu stellen.

Die Fragen müssen an die Gruppe angepasst werden und sollten nicht zu viele sein, damit die Aufmerksamkeit gehalten werden kann.

Mögliche Fragen:

- Wer lernt ein Musikinstrument?
- Wer besucht regelmäßig ein Gotteshaus?
- Wer hat schonmal gefastet?
- Wer hat die Staatsangehörigkeit des Landes, in dem er\*sie lebt?
- Wer hat mehr als zwei Geschwister? Und passt manchmal auf sie auf?
- Wer tanzt gerne?
- Wer spielt gerne Computer?
- Wer mag die Farbe Lila?
- Wer wurde schon mal ungerecht behandelt?
- Bei wem zuhause wird arabisch gesprochen?
- Wer hat Familie, die im Ausland lebt?
- Wer fühlt sich einer gesellschaftlich diskriminierten Gruppe zugehörig?

Mögliche Auswertungsfragen:

- Wie war es, alleine auf einer Seite zu stehen?
- Wie war es, in einer großen Gruppe auf einer Seite zu stehen?
- Was ist euch besonders aufgefallen? Was hat euch überrascht?
- Wie war es, sich immer für eine Seite entscheiden zu müssen? Ist das im Leben manchmal ähnlich?
- Gibt es im Leben nur 2 Seiten? Hättet ihr euch manchmal gewünscht, dazwischen zu stehen? Warum?
- Hatten alle Fragen für euer Leben dieselbe Bedeutung?
- Gibt es weitere Zugehörigkeiten, die in den Fragen gar nicht berührt worden sind, die aber eine besondere Bedeutung für euch haben?
- Gibt es Unterschiede zwischen den Bewertungen der verschiedenen Zugehörigkeiten?

Quelle: [Ich – Ich nicht | Methodenpool | Forum Praxis | Portal Intersektionalität \(portal-intersektionalitaet.de\)](#)

## Theaterpädagogische Übungen

<b>B 2</b>	<b>Wer bist du?</b>
Dauer	35 min.
Ziel	<p>Kennenlernen und hinterfragen gesellschaftlicher Kategorien, Identitäten und Zuschreibungen. Die TN erkennen den Unterschied zwischen Selbstzuschreibungen und Fremdzuschreibungen. Es wird klar, dass alle vielen Gruppen zugehörig sind.</p> <p>Sich anvertrauen, überlegen, was man von sich preisgeben möchte und was nicht. Aufmerksam zuhören üben.</p> <p>Im letzten Schritt können die TN, wenn sie möchten, erfahren wie es im Ansatz wäre auf eine Zugehörigkeit reduziert zu werden und warum das problematisch ist.</p>
Material	<p>Flipchart mit gesellschaftlichen Kategorien (Vorlage 1).</p> <p>Jede*r TN erhält 5 Zettel und jeweils einen Stift.</p>
Ablauf	<p>Die Spielleitung stellt das Flipchart zum Thema Identität kurz vor. Sie kann z.B. zwei Kategorien nennen und die TN fragen, ob sie weitere kennen. Oder sie arbeitet mit einem bereits fertiggestellten Flipchart. Die Spielleitung gibt für manche Kategorien persönliche Beispiele an (z.B. Herkunft: Berlin-Schöneberg; Familie: Bruder; Geschlecht: cis-männlich; Sport: Tanzen). Dadurch, dass die Spielleitung persönliches teilt, ermutigt die TN ebenfalls persönliches zu teilen.</p> <p>Die TN setzen sich zu zweit gegenüber und fragen sich abwechselnd "Wer bist Du?". Die Antwort "Ich bin ..." sollte möglichst nur ein Wort sein, welches auf sie zutrifft. Es ist wichtig, dass sich die TN wirklich mit dem Begriff identifizieren und selbst die Bezeichnungen auswählen. Niemand muss etwas über sich erzählen, dass er*sie nicht will. Die fragende Person notiert jeden Begriff auf jeweils einen Zettel.</p> <p>Nach 5 Runden werden die Zettel getauscht, sodass nun jede*r die eigenen Begriffe hat. Beide haben nun jeweils 5 Minuten Zeit, darüber zu sprechen, wie das Sich-Benennen für sie war. Die Person, die spricht kann als Anregung die unten stehen Fragen nutzen. Die andere Person hat die Aufgabe, genau zuzuhören, nicht zu kommentieren oder nachzufragen. Nach 5 Min. wechseln die Rollen. Es macht nichts, wenn eine Weile gemeinsam geschwiegen oder von den Fragen abgeschweift wird.</p> <p>Anregende Fragen, die die Spielleitung sichtbar für alle anschreiben kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was fiel dir leicht zu sagen? Was fiel dir schwer zu sagen, und warum?</li> <li>• Welche Rolle spielt Vertrauen bei so einer Übung?</li> <li>• Welche Kategorien bedeuten dir viel/mehr als andere?</li> </ul> <p>Zuletzt legen alle die Begriffskarten vor sich hin. Die Spielleitung gibt nun alle 30 Sekunden ein Tonsignal, auf das hin die TN aufgefordert sind, eine Karte weg zu legen, auf die sie vielleicht verzichten könnten. Achtung, niemand wird dazu gezwungen! Eventuell liegt so am Ende vor</p>

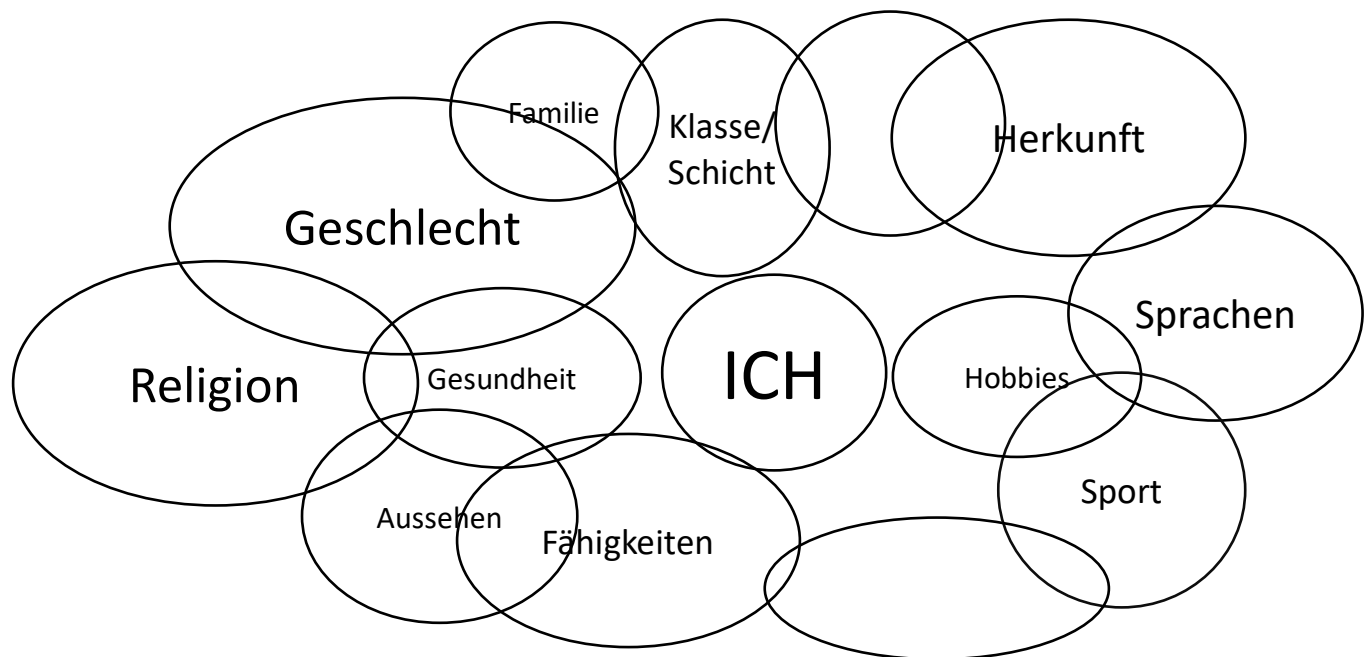
manchen TN nur noch eine Karte.

Auswertungsfragen:

- War es einfach, Karten wegzulegen?
- Warum? Warum nicht?
- Warum hat sich das vielleicht unbequem angefühlt?
- Wie würde es sich anfühlen, auf einen einzigen Begriff reduziert zu werden?
- Wie würde es sich anfühlen auf einen Begriff reduziert zu werden, den andere für dich ausgewählt haben, mit dem du dich aber evtl. nicht (stark) identifizierst?
- Haben alle Kategorien und Begriffe die gleiche Bedeutung?
- Erkennt ihr Hierarchien zwischen den Kategorien?

Diese Übung würde inspiriert vom Theaterpowerpaket für Oberschulen (Hg. GRIPS Theater) 2020/21.

## Vorlage 1



Hinweis:

Die Kategorien können angepasst und ergänzt werden. In der Abschlussdiskussion kann auch besprochen werden, warum manche Kategorien größer als andere sind und ob die Größe angemessen erscheint, wenn von der Größe auf die gesellschaftliche Relevanz der Kategorie geschlossen wird. Auch die Anordnung der Kategorien kann debattiert werden: Welche Kategorien sind nah beieinander? Warum? Würdet ihr das anders anordnen?

## Diskriminierung und Rassismus

### Thematischer Einstieg

<b>C 1</b>	<b>Geschichte der Imagination</b>
Dauer	15 min.
Ziel	Einstieg ins Thema
Material	Vorlage 2 "Geschichte der Imagination"
Ablauf	<p>Die Spielleitung kündigt an, eine Traumreise vorzulesen und bittet die TN es sich gemütlich zu machen. Dann liest die Spielleitung die Traumreise ruhig und mit genügend Pausen vor.</p> <p>Nach der Traumreise werden Fragen gestellt. Wenn andere einer Antwort zustimmen, heben sie die Hand. So kann schnell erkannt werden, wie viele TN sich was wie vorgestellt haben.</p> <p>Reflexionsfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welches Geschlecht hatte das Kind?</li> <li>• Wer waren die zwei weiteren Personen, die mit dem Kind gespielt haben?</li> <li>• Wie sahen die beiden Personen auf der Bank aus? Waren sie <i>weiß</i>? Behindert oder nicht-behindert/ablebodied?</li> <li>• Wie alt war das Pärchen, das Händchen gehalten hat? Welches Geschlecht hatten die beiden Personen? Hatten sie das gleiche Geschlecht, oder verschiedene, oder war es schwer einzuordnen?</li> <li>• Wie sahen die Leute in der lauten Gruppe aus? Welches Geschlecht hatten sie? Welche Herkunft vermutest du?</li> <li>• War jede Person in deinem Park <i>weiß</i>, nicht-behindert, jung oder mittleren Alters und heterosexuell?</li> <li>• Warum glaubst du, hast du dir den Park so vorgestellt?</li> <li>• Wie könnte das dein Verhalten beeinflussen?</li> </ul> <p>Die Traumreise wurde übernommen und die Fragen sind angelehnt an die Übung aus: Diskriminierungskritische Perspektiven: Eine Handreichung für Theatermacher*innen Vol. 1: Rassismuskritische Theaterpraxis (Hg. AB__(Aktionsbündnis__), 2023, S. 16.</p>

<b>C 2</b>	<b>Erklärvideo</b>
Dauer	15-20 min.
Ziel	Einführung ins Thema Diskriminierung (an der Schule)
Material	<p>Video zum Thema Diskriminierung (an der Schule) oder Rassismus (siehe Anhang)</p> <p>Beamer oä.</p>
Ablauf	<p>Ein ausgewähltes Video wird abgespielt.</p> <p>Im Anschluss an das Video können Fragen zu den Inhalten gestellt werden.</p>

	<p>Allgemeine Fragen, die sich für alle Videos eignen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Worum ging es in dem Video?</li> <li>• Was war eurer Meinung nach die Hauptaussage?</li> <li>• Was war unklar/ Was habt ihr nicht verstanden? Könnt ihr euch gegenseitig Sachen erklären?</li> <li>• (Bei Videos von Datteltäter: Was findet ihr lustig? Warum?)</li> <li>• Kennt ihr ähnliche Situationen aus eurem Alltag oder aus Geschichten von anderen?</li> </ul> <p>Vorab sollte die Lehrkraft sich das Video anschauen und spezifische Fragen zum Video vorbereiten. Diese Übung bedarf wenig Vorbereitung und kann gut als Input für eine Diskussion genutzt werden.</p>
--	--

<b>C 3</b>	<b>Diskriminierungsformen</b>
Dauer	45 min.
Ziel	Verschiedene Formen der Diskriminierung kennenlernen. Erkennen, dass zu einer Diskriminierung immer Benachteiligte und Bevorteilte gehören.
Material	Vorbereitete bunte Zettel, Vorlage 3 "Diskriminierungsformen"
Ablauf	<p>Auf dem Boden liegen verteilt alle Zettel durcheinander. Es werden je nach Gruppengröße 5-7 Kleingruppen (=KG) gebildet. Jede KG bekommt einen roten Zettel, auf dem eine gesellschaftliche Kategorie steht. Jede KG sucht die dazugehörigen gelben, grünen und blauen Zettel mit passenden Begriffen. Das Ziel ist, dass jede KG am Ende zu ihrer jeweiligen Kategorie die passende Diskriminierungsform (blauer Zettel), benachteiligte/diskriminierte Personengruppe (gelber Zettel) und die privilegierte Personengruppe (grüner Zettel) gefunden hat. (15 min.)</p> <p>Zum Beispiel:  Rot – Kategorie (Ausgrenzung aufgrund von ...) – Beispiel: Geschlecht (diese Karte erhält die KG zu Beginn)  Blau – Diskriminierungsform - Beispiel: Sexismus  Gelb – Wer wird benachteiligt/diskriminiert? - Beispiel: Frauen  Grün- Wer hat Vorteile/Privilegien? - Beispiel: Männer</p> <p>Im Plenum stellen die KG ihre Zettel vor, damit geschaut werden kann, ob alles passt. Hier können auch kurz Fragen geklärt werden. (10 min)</p> <p>Dann überlegen sich die gleichen KG eine Situation, wo diese Art der Diskriminierung eine Rolle spielt. Im Unterricht? Im Schulgebäude? Auf den Toiletten? Im Sport-/Schwimmunterricht? In der Freundschaft? (5 min.)</p> <p>Im Plenum stellen die KG ihr Beispiel vor, aus welcher Situation ihnen die Art der Diskriminierung bekannt ist. Hierbei werden auch Fragen geklärt. (15 min.)</p> <p>Hinweis: Diese Übung zeigt ein Schema davon, wie Diskriminierung funktioniert. In Realität kann eine Person mehrere Diskriminierungsformen erfahren (Intersektionalität) und auch unterschiedlich stark.</p>

	<p>Auswertungsfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann es sein, dass eine Person mehrere Diskriminierungsformen erlebt? Fällt euch ein Beispiel dazu ein? (Beispielantwort: Schwarze Frau)</li> <li>• Kann eine Person gleichzeitig Nachteile aus einer Diskriminierungsform und Vorteile aus einer anderen Diskriminierungsform haben? (Beispielantwort: männlicher PoC)</li> <li>• Werden alle benachteiligten Personen in Bezug auf eine bestimmte Kategorie gleich viel/gleich stark diskriminiert? Wen trifft manche Diskriminierung stärker? Wen trifft sie schwächer? (Beispielantwort: Stärkere Diskriminierung desto größer die Abweichung von der Norm ist)</li> <li>• Sind manche Diskriminierungsformen stärker verbreitet als andere?</li> <li>• Wie fühlt es sich an in manchen Kategorien benachteiligt zu sein?</li> <li>• Wie fühlt es sich an in manchen Kategorien Vorteile zu haben?</li> <li>• Warum haben wir manchmal Abwehrgefühle oder fühlen uns schuldig?</li> </ul>
--	--

### Theaterpädagogische Übungen

<b>C 4</b>	<b>Theaterszenen: Diskriminierung in der Schule</b>
Dauer	90 min.
Ziel	Die TN besprechen Situationen in der Schule, in denen sie Diskriminierung mitbekommen haben. Der Diskriminierungsbegriff wird so greifbar und mit der Lebenswelt der TN verknüpft. Die TN erproben und reflektieren verschiedene Strategien, um gegen Diskriminierung vorzugehen. Perspektivwechsel und das sich-hineinversetzen üben. Die TN reflektieren über Motive und Gründe des (Nicht) Handelns.
Materi al	<p>Evtl. Flipchart mit Fragen für die Szenenentwicklung</p> <p>Großer Raum, evtl. mit Bühne (Aula, Turnhalle, Theaterraum)</p> <p>Variante B: Vorlage 4 "Schulhof" und Vorlage 5 "Personenbeschreibungen"</p>

Ablauf	<p>Diese Übung ist an das Forumtheater von Augusto Boal angelehnt. (Siehe: <a href="https://www.bpb.de/lernen/kulturelle-bildung/60265/forumtheater/">https://www.bpb.de/lernen/kulturelle-bildung/60265/forumtheater/</a>)</p> <p><b>Hinweis:</b> Bei Theaterübungen kann es zu körperlicher Nähe kommen. Vorab sollte mit den TN geklärt werden, dass Körperkontakt immer im Konsens geschieht. Es ist wichtig, zuerst zu fragen und die Grenzen anderer zu respektieren.</p> <p>Vor dieser Übung empfiehlt sich ein Warm-Up mit den TN zu machen.</p> <p><u>Theaterszenen entwickeln</u></p> <p><u>Variante A:</u> Gemeinsam werden (erfundene) Situationen gesammelt, in denen es um Diskriminierung im Schulalltag geht. Die Spielleitung notiert die Vorschläge stichwortartig und achtet darauf, dass die Funktionsweise von Diskriminierung wirklich verstanden wurde. Vorschläge, die eine Beleidigung, aber keine Diskriminierung darstellen, werden nicht notiert. Hilfreiche Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wo spielt die Szene? (Im Klassenzimmer, Sporthalle, Schulhof...)</li> <li>• Wer ist beteiligt? (Schüler*innen, Lehrer*innen, Eltern ...)</li> <li>• Was passiert?</li> <li>• Wer stimmt zu? Wer sagt etwas? Wer mischt sich ein?</li> </ul> <p><u>Variante B:</u> Wenn den TN keine Situationen einfallen, kann das Alltagsbeispiel "Schulhof" (Vorlage 2) vom Bildungsteam Berlin-Brandenburg verwendet werden. Hier wird der Text von eine*r TN vorgelesen. Im Plenum wird kurz besprochen, was an den Aussagen diskriminierend ist und warum. Jede KG erhält die Personenbeschreibung (Vorlage 3) und teilt die Figuren untereinander auf. Alle versuchen sich, in ihre Figur hineinzusetzen und überlegen gemeinsam, wer wie reagiert. Wer stimmt zu? Wer sagt etwas? Wer mischt sich ein?</p> <p>Ausgehend von den Beispielen sollen die TN Szenen entwickeln, wie sie dem diskriminierenden Verhalten entgegentreten könnten.</p> <p>Die TN werden je nach Gruppengröße in Kleingruppen mit max. 6 TN eingeteilt. Die Szene soll max. 3 Minuten lang sein und die Diskriminierung, sowie den*die Tatverantwortlichen und die Betroffenenposition deutlich machen. Die TN entscheiden selbst, welche Rolle sie spielen. TN, die negativ von der dargestellten Diskriminierungsform betroffen sind, sollten jedoch nicht die betroffene Rolle in der Szene spielen! (15 min.)</p> <p><u>Präsentation der Szenen</u> Jede Gruppe präsentiert in 2 Runden ihre Szene. Alle werden eingeklatscht und bekommen am Ende Applaus. Nach der ersten Szenen-Runde wird</p>
--------	---



gefragt: "Was würdet ihr machen, um die betroffene Person zu unterstützen?"

Jetzt spielt die Gruppe die Szene zum zweiten Mal. Die TN, die zugeschaut haben, können jetzt jederzeit klatschen (= Freeze!), in die Szene rein gehen, eine Spieler\*in antippen und so ablösen und die Rolle übernehmen. Bevor jemand eine Spieler\*in ablöst, sollte sie sich fragen:

- Warum gehe ich rein?
- Was genau will ich in der Szene verändern?
- Was hat sich verändert als die TN das gemacht hat?

Danach bleiben die Spieler\*innen in ihren Figuren und werden vom Publikum befragt. Dabei gilt folgende Reihenfolge: 1. die benachteiligte Figur, 2. die Figuren, welche versucht haben, zu unterstützen, 3. die Figuren, die sich nicht eingemischt haben.

Weitere Fragen für 1.:

- Was hättest du dir von den anderen gewünscht?

Weitere Fragen für 2. und 3.:

- Warum hast du dich (nicht) eingemischt?
- Was hat dich davon abgehalten?
- Was hat dich bestärkt, dich einzumischen?
- Inwiefern hat dein Handeln die Situation verändert?

(45 min.)

Danach entlassen die TN ihre Rollen, in dem sie sich ausschütteln und abklopfen. Zusammen werden alle Strategien, um Betroffene zu unterstützen gesammelt und ggf. Ergänzt. (10 min.)

Auswertungsfragen:

- Wie war es eine diskriminierende Situation nachzuspielen?
- Wie ging es euch in euren Figuren?
- Wie findet ihr die Strategien gegen Diskriminierung? Meint ihr, das funktioniert auch in der Realität?
- Was waren gute Strategien?
- Was kann in der Realität schwieriger sein?
- War es hilfreich für euch, verschiedene Strategien auszuprobieren und die Figuren zu befragen?
- Was braucht ihr, um gestärkt mit solchen Situationen umzugehen?

Die Variante B und die Vorlagen wurde übernommen von dem Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. im Rahmen des Projektes „Bildungsbausteine gegen antimuslimischen Rassismus“:

[Einmischen\\_Methodenbeschreibung.pdf \(bausteine-antimuslimischer-rassismus.de\)](#), abgerufen am 30.09.2023.

## **Vorlage 2 “Diskriminierungsformen”:**

### **Hinweis:**

Je nach Sprachkenntnissen und Vorwissen der Klasse sollten die Diskriminierungsformen und jeweiligen Begriffe angepasst werden. Es ist nicht schlimm, wenn nicht alle Begriffe bekannt sind. Diskriminierungssensible Sprache ist im ständigen Wandel und wir alle lernen dazu, mit- und voneinander. Möglicherweise tauchen hier auch kontroverse oder veraltete Begriffe auf. Die Übung zielt u.a. darauf ab den Sprachwandel sichtbar zu machen und über die Begriffe zu diskutieren.

Diese Tabelle hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach thematischem Schwerpunkt können auch andere Diskriminierungsformen ausgewählt oder ergänzt werden. Wie z.B. sexuelle Orientierung, Anti-Schwarzer Rassismus, Antislawischer Rassismus, Anti-Asiatischer Rassismus, etc.

Wer sich zu Diskriminierungsformen und Beispielen informieren will: Der Respect Guide von i-PÄD bietet einen guten Überblick ([Der Respect-Guide - i-PÄD Berlin \(i-paed-berlin.de\)](http://i-paed-berlin.de))

<b>rot</b>	<b>Diskriminierungsform</b>	<b>Sexismus</b>	<b>Rassismus</b>	<b>Antisemitismus</b>	<b>Ableismus</b>	<b>Adulthoodismus</b>	<b>Anti-muslimischer Rassismus</b>	<b>Gadje-Rassismus/ Antiromaismus</b>
<b>blau</b>	<b>Gesell. Kategorie</b>	Geschlecht	<i>race/ vermutete Herkunft, Sprache,</i>	Religion + Kultur. Ethnische Zuschreibung	Behinderung	Minderjährigkeit	Religion + Kultur, zugeschriebene Ethnie/ Herkunft	
<b>gelb</b>	<b>Wer wird diskriminiert?</b>	Frauen od. FLINTA* (=FrauenLesbenIntersexuellNichtbinärTransAgender*)	BIPoC: Schwarze Menschen, Indigene Menschen, Ausländer*innen, Geflüchtete	Jüd*innen	Menschen mit Behinderung	Kinder & Jugendliche	Muslimen und Menschen, denen zugeschrieben wird muslimisch zu sein	Sinti*zze & Rom*nja
<b>grün</b>	<b>Wer hat Vorteile?</b>	(cis-) Männer	<i>weiße Deutsche</i>	Gojim* (jüdischer Begriff für Nicht-Jüd*innen)	Able-bodied	Erwachsene	Zugeschriebene Christlichkeit oder Atheismus	Gadje

\* [Judith Coffey und Vivien Laumann: "Jüdische Menschen werden oft nicht als diskriminiert wahrgenommen" | ze.tt \(zeit.de\)](https://www.zeit.de/2019/04/judith-coffey-vivien-laumann-juedische-menschen-werden-oft-nicht-als-diskriminiert-wahrgenommen)

### **Vorlage 3 "Geschichte der Imagination":**

Bitte folgt mir auf dieser Traumreise. Ich werde euch die Reise zweimal vorlesen. Bitte versucht euch dabei so genau wie möglich vorzustellen, was ihr seht. Wie sehen die Gesichter der Menschen aus, die ihr trefft? Wie verhalten sich die Menschen? Worüber reden sie und wer sind sie?

Schließe deine Augen und stelle dir vor, du bist allein in einem Park. Es ist ein wunderschöner Sommertag. Die Sonnenstrahlen fallen durch die Blätter der Bäume und du fühlst die Wärme auf deiner Haut. Wenn du geradeaus schaust, siehst du eine lange Allee vor dir. Viele Blumen säumen den Wegesrand. Du riechst das frisch gemähte Gras. Du hörst die Vögel singen und fühlst eine leichte Brise über deine Haut streichen. Du beginnst die Allee entlangzulaufen und nach einiger Zeit hörst du Menschen sprechen. Du schaust nach rechts und siehst ein Kind mit einem Fußball spielen. Das Kind wirft den Ball nach oben, fängt ihn und wirft den Ball wieder hoch. Zwei andere Menschen spielen mit dem Kind. Du lächelst sie an und sie lächeln zurück und winken dir zu. Du gehst weiter und siehst zwei Menschen auf einer Bank sitzen. Sie lachen und scheinen ein lustiges und interessantes Gespräch zu führen. Du versuchst zu hören, worüber sie sprechen. Du läufst weiter und siehst, wie dir zwei Menschen entgegenkommen. Sie halten sich an den Händen und schauen glücklich und verliebt aus. Du siehst sie an und läufst weiter. Nach einer Zeit siehst du rechts von dir fünf Menschen. Sie sehen angespannt aus und sprechen mit lauter Stimme. Sie scheinen sich zu streiten. Du fühlst dich etwas unwohl. Du schaust ihnen in die Gesichter und entscheidest dich, weiterzulaufen. Du läufst weiter und siehst eine Frau und einen Mann auf der Wiese sitzen. Sie machen ein Picknick. Eine Person schenkt Tee ein, während die andere Person an dem kleinen Radio dreht, dass die beiden dabei haben. Du läufst weiter und befindest dich am Ende der Allee.

Quelle: Diskriminierungskritische Perspektiven: Eine Handreichung für Theatermacher\*innen Vol. 1: Rassismuskritische Theaterpraxis (Hg. AB\_\_ (Aktionsbündnis\_\_), 2023, S. 16.

### **Vorlage 4 "Schulhof":**

Auf dem Schulhof einer Oberschule steht eine Gruppe von Schüler\*innen beisammen. Sie erzählen sich vom letzten Wochenende und zeigen sich gegenseitig lustige Fotos auf ihren Handys. Ein paar Meter weiter läuft Merve vorbei. Sie trägt seit dem neuen Schuljahr ein Kopftuch. Achim und Sabine aus der Gruppe sehen Merve und fangen an, ihr Kopftuch-Tragen zu kommentieren:

Achim: „Komisch, dass gerade Merve sich das antut. Ich dachte, die wäre cool.“

Sabine: „Das haben ihr bestimmt die Eltern eingeredet. Ich hab' gedacht, die hätte mehr Selbstbewusstsein.“

Achim: „Das wird sie noch bereuen. Einen Ausbildungs-Platz wird die so bestimmt nicht kriegen.“

Quelle Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. im Rahmen des Projektes „Bildungsbausteine gegen antimuslimischen Rassismus“:

[Einmischen\\_Anlage7\\_Situationsbeschreibung\\_Schulhof.pdf \(bausteine-antimuslimischer-rassismus.de\)](#), abgerufen am 30.09.2023.

## Vorlage 5 Personenbeschreibungen:

Hier ist darauf zu achten, dass Sabine Schmitt und Achim Schröder den Anfangsdialog der Szene übernehmen.

Sabine Schmitt 14 Jahre alt, Schülerin einer Oberschule. Ihre Eltern sind Christen, und sie geht jeden Sonntag gemeinsam mit ihnen in die Kirche.

Achim Schröder 15 Jahre alt, Schüler einer Oberschule. Seine Eltern sind beide berufstätig. Er ist in Merve verliebt, ist aber schon mehrmals von ihr abgewiesen worden.

Mohammad Saleh 15 Jahre alt, Schüler einer Oberschule. Seine Eltern sind mit ihm als Geflüchtete nach Deutschland gekommen. Er war mit seiner Familie schon einmal in Mekka.

Songül Özgün 14 Jahre alt, Schülerin einer Oberschule. Ihre Großeltern sind als Gastarbeiter nach Deutschland gekommen. Sie möchte später Unternehmerin werden und eine Firma gründen.

Mark Hoffmann 15 Jahre alt, Schüler einer Oberschule. Seine Familie lebt von Hartz IV. Er ist gut befreundet mit Mohammad Saleh, der vor vier Jahren als Geflüchteter nach Deutschland gekommen ist.

Claudia Schulze 14 Jahre alt, Schülerin einer Oberschule. Ihre Eltern haben sich im letzten Jahr scheiden lassen. Das macht ihr bis heute große Probleme.

Quelle Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. im Rahmen des Projektes „Bildungsbausteine gegen antimuslimischen Rassismus“:

[Einmischen\\_Anlage8\\_Personenbeschreibungen\\_Rollenspiele.pdf \(bausteine-antimuslimischer-rassismus.de\)](https://www.bildungsbausteine-antimuslimischer-rassismus.de), abgerufen am 30.09.2023.

## Zusammenhalt und Gemeinschaft

Thematischer Einstieg

<b>D 1</b>	<b>Alle Instrumente sind gleich?!</b>
Dauer	30 min.
Ziel	Gemeinsamkeiten erkennen. Die Rolle von Unterschieden reflektieren.
Material	Zettel und Stift
Ablauf	Alle TN schreiben eine Liste mit den Zahlen von 1-25 (so viele Nummern wie TN). Dann bewegen sie sich durch den Raum und sollen mit jeder Person eine Gemeinsamkeit finden. Dabei darf es keine Wiederholungen geben. Sie notieren sich die Gemeinsamkeit als Stichwort und den Namen. Wenn alle mit allen eine Gemeinsamkeit gefunden haben, kommen sie zurück ins Plenum. Reihum sagt jede Person eine Sache, die sie mit einer anderen Person gemeinsam hat. Person A sagt eine Gemeinsamkeit mit Person B. B sagt eine Gemeinsamkeit mit C, usw. Bis alle einmal dran waren.

	<p>Jetzt stellt die Spielleitung kurz Audre Lorde vor und liest ein Zitat von ihr vor.</p> <p><b>„Es sind nicht unsere Unterschiede, die uns trennen. Es ist unsere Unfähigkeit, diese Unterschiede anzuerkennen, zu akzeptieren und zu feiern.“ - Audre Lorde</b></p> <p>Nun kann zum Thema Gemeinsamkeiten und Unterschiede diskutiert werden.</p> <p>Mögliche Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was sagt Audre Lorde?</li> <li>• Welche Vorteile bringen Unterschiede?</li> <li>• Wie sollten wir mit Unterschieden umgehen?</li> <li>• Findet ihr eher Menschen sympathisch, die euch ähnlich sind oder die anders sind? Warum meint ihr ist das so?</li> <li>• Wie hat sich das im Stück angefühlt, wenn alle mit "Charlie" angesprochen wurden?</li> <li>• Wie fühlt es sich an, gesehen zu werden mit all den individuellen Unterschieden? (wann geht es dir so?)</li> </ul>
--	--

### Theaterpädagogische Übungen

<b>D 2</b>	<b>Ich mach die Schule, wie sie mir gefällt! - Mehr Mitbestimmung in der Schule!</b>
Dauer	45 min.
Ziel	Wünsche und Forderungen formulieren, Entwicklung einer Vision. Unterschiedliche, evtl. widersprüchliche Wünsche akzeptieren. Demokratisches debattieren üben. Aktives Zuhören, ausreden lassen, aufmerksam mit Redeanteilen umgehen. Verantwortung von Lehrkraft an Schüler*innen übertragen.
Material	Stuhlkreis, pro TN 3 Rede-Karten, Redegegenstand, Glocke/Klangschale, Plakat, Stifte
Ablauf	<p>Bezug zum Stück: Zwischen dem Orchester und einer Schulklasse gibt es Parallelen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist im Orchester passiert, das euch (aus der Schule) bekannt ist?</li> <li>• Welche Ähnlichkeiten seht ihr zwischen dem Orchester und der Schulklasse?</li> <li>• Was waren Unterschiede?</li> <li>• Wer hat das Sagen im Orchester? Und wer in der Klasse?</li> <li>• Wie viel konntet ihr im Stück mitbestimmen? Wie viel könnt ihr in der Schule mitbestimmen?</li> </ul> <p>(5 min.)</p>

Spielleitung stellt das Thema "Mehr Mitbestimmung in der Schule" und die Diskussionsfrage vor: "Wie sähe ein Lernort für Alle aus?". Die TN sollen zusammen diskutieren, wie dieser Lernort aussähe: Was gibt es dort (nicht)? Wie sieht das Miteinander aus? Wie und was können die Schüler\*innen bestimmen? Diese Übung soll dazu anregen, eine Vision zu entwickeln - träumen und vermeintlich "unrealistische" Gedanken sind erwünscht!

Die Spielleitung stellt das Prinzip des Deliberationsforums vor.

Was ist ein Deliberationsforum? Hier wird demokratisches Debattieren, aktives Zuhören und zivilgesellschaftliches Verhalten geübt. Dafür gibt es 4 Prinzipien:

- 1) Hört aktiv zu, wenn andere reden. Auch wenn ihr die Meinung nicht teilt, versucht sie nachzuvollziehen. (wie geht aktives Zuhören? Gemeinsam Beispiele finden)
- 2) Fragt nach, wenn ihr etwas nicht versteht oder es zu schnell geht. Nutzt dafür die Glocke/Klangschale.
- 3) Lasst euch auf neue Gedanken und Positionen ein. Hinterfragt eure Positionen. Ihr müsst euch nicht überzeugen lassen, aber lasst euch ein.
- 4) Haltet Meinungsverschiedenheiten aus. Es geht nicht darum, andere zu überzeugen oder zu "gewinnen", sondern gemeinsam zu lernen. Wertet andere Meinungen nicht ab.

Alle TN erhalten 3 Rede-Karten. Wenn sie einen Redebeitrag machen, legen sie eine Rede-Karte vor sich ab. Zwei TN übernehmen die Moderation. Fragen zur Methode werden geklärt. (5 min.)

Damit die TN möglichst ungehemmt ihre Vision entwickeln können, ist es hilfreich, wenn die Lehrkraft für die Übung rausgeht (oder im Klassenraum bleibt, aber nicht in die Diskussion eingreift).

Die Moderation eröffnet das Forum und alle können nacheinander ihre Wünsche, Forderungen und Vorschläge zu Thema vorbringen. Für einen Redebeitrag bittet die Person um den Redegegenstand. Wenn sie fertig ist, legt sie eine Rede-Karte vor sich ab. Es darf nur sprechen, wer den Redegegenstand und eine noch nicht abgelegte Rede-Karte hat. Die Rede-Karten müssen nicht alle genutzt werden (kein Zwang). Sie sollen leiseren TN den Raum geben, auch zu sprechen und lautere TN begrenzen, damit die Redeanteile ähnlich sind. Die TN, die mehr Rede-Karten haben, haben immer Vorrang. Niemand wird unterbrochen.

Wenn jemand einen Wunsch oder eine Forderung formuliert, schreibt er\*sie diese auf ein Plakat. So werden die Diskussionsergebnisse festgehalten.

Die Moderation achtet auf die Redereihenfolge, auf die Einhaltung der 4

	<p>Prinzipien und auf die Zeit.</p> <p>Mögliche Fragen, um die Diskussion anzuregen:</p> <p>Was macht eine gute Lehrer*in aus? Was würdest du machen, wenn du Lehrer*in wärst? Was macht eine gute Schüler*in aus? Wie sähe Lernen ohne Leistungsdruck aus? Wie könnte es mehr Mitbestimmung von Schüler*innen geben? Was wünscht ihr euch für Themen im Unterricht? Was macht eine gute Klassengemeinschaft aus? Wenn ihr die Schulleitung wärt, was würdet ihr sofort verändern? Was dürfte am Lernort für Alle nicht fehlen? Was müsste weg? (30 min.)</p> <p>Abschluss: Die Lehrkraft kann fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie war das für euch, ohne Lehrer*in zu diskutieren?</li> <li>• Was hat gut geklappt? Was nicht?</li> <li>• Was wurde mehrmals gesagt?</li> <li>• Wo gab es Spannungen oder Meinungsverschiedenheiten?</li> </ul> <p>Die Lehrkraft geht ggf. darauf ein, dass unterschiedliche Meinungen wertvoll sind und, dass es in Ordnung ist, sich verschiedenes zu wünschen. In demokratischen Foren werden widersprüchliche Wünsche, Meinungen und Bedürfnisse akzeptiert.</p> <p>Anregung: Bei mehr Zeit kann mit Inputtexten/Videos zu demokratischen Schulen gearbeitet werden. (Siehe: <a href="#">Demokratische Schulen - Was ist das? - YouTube</a> und <a href="#">2 Jahre Schulstoff in 15 Schulstunden - Abschluss an einer Demokratischen Schule - YouTube</a>).</p>
<b>D 2.1</b>	<b>Erweiterungsmethode zu: Ich mach die Schule, wie sie mir gefällt!</b>
Dauer	Mind. 90 min.
Ziel	Gemeinsame Visionen erschaffen. Kooperieren. Kreativität und andere Zugänge zum Thema fördern.
Material	Möglichst viele verschiedene Malsachen, Packpapier Rolle, DinA4 Blätter
Ablauf	<p>Zur Frage "Wie sähe ein Lernort für Alle aus?" gestalten die TN zusammen ein Wandposter.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zuerst machen die TN eine Gedanken-Collage in Einzelarbeit auf einem DinA4 Blatt.</li> <li>• Welche Wörter, Sätze, Bilder, Symbole, Farben oder Formen fallen euch zur Frage ein? Schreibt und malt alles ungefiltert auf. (15 min.)</li> <li>1. Gestaltung des Wandposters: Die Klasse wird in 2 Gruppen aufgeteilt. An den beiden längsten Seiten des Raumes wird die gesamte Wandlänge entlang Packpapier aufgehängt. Oben</li> </ol>



	<p>drüber steht der Titel "Lernort für alle". Mit vielen verschiedenen Materialien können die TN diesen Lernort nun visualisieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was gibt es (nicht) an dem Lernort?</li> <li>• Was darf nicht fehlen?</li> <li>• Welche Farben herrschen dort vor?</li> <li>• Wie sieht das Miteinander aus?</li> <li>• Wird draußen oder drinnen gelernt? Wie wird gelernt?</li> <li>• Gibt es dort Erwachsene? Was machen sie?</li> </ul>
--	---

<b>D 3</b>	<b>Klanggemeinschaft</b>
Dauer	45 min.
Ziel	Hinhören, Aufmerksamkeit, Anregung des selektiven Hörens, Vertrauen stärken, Gemeinschaftsgefühl stärken, verschiedene Positionen ausprobieren, Anpassung und eigenen Rhythmus beibehalten, aufeinander und auf die Geräusche achten.
Material	Großer Raum
Ablauf	<p>Diese Übungen sind angelehnt an Boals Rhythmusspiele.</p> <p>1. Aufwärmung "Klangwald" (10 min.) Die TN gehen zu zweit zusammen. Eine der beiden macht einen Laut, die andere TN hört aufmerksam hin und schließt dann die Augen. Die Sehenden führen mit ihren Lauten die Partner*innen durch den Raum, so entsteht ein Wald verschiedenster Klänge. Die TN mit geschlossenen Augen folgen dem Geräusch der Partner*in. Die TN mit offenen Augen trägt die Verantwortung für die Sicherheit der Partner*in. Wenn das Geräusch stoppt, bleibt die "blinde" TN stehen. Wenn sich das Prinzip etabliert hat, können die TN versuchen, Lautstärke und Abstände zu variieren. Nach 5 min. Rollenwechsel.</p> <p>2. Dirigent*innen-Kreis (10 min.) Die TN bilden einen Kreis. Eine TN geht in die Mitte als Dirigent*in und macht eine Bewegung und einen Klang vor. Die Umstehenden versuchen den Rhythmus aus Klang und Bewegung so genau und synchron wie möglich nachzuahmen. Der*Die Dirigent*in geht auf eine Person im Kreis zu und fordert sie so auf, ihren Platz einzunehmen und einen neuen Rhythmus vorzugeben. Nach der 5. Person wird das Spielprinzip ausgebaut. Die*der Dirigent*in zeigt nun auf 2-3 Personen im Kreis und gibt ihnen eine Bewegung + Klang. Diese imitieren das so gut sie können. Die*der Dirigent*in gibt so allen im Kreis verschiedene Bewegungen und Klänge, sodass ein "menschliches Orchester" entsteht. Die*der Dirigent*in kann die Lautstärke variieren, in dem sie*er die Hand hebt (laut) oder senkt (leise). Auch hier sollten circa 5 verschiedene Dirigent*innen einmal in der Mitte stehen dürfen. Diese</p>

	<p>Übung funktioniert ohne Sprechen.</p> <p>3. Rhythmus-Maschine (20 min.)</p> <p>Runde A)</p> <p>Die TN sollen in der Mitte des Kreises eine Rhythmus-Maschine bauen. Ein TN geht zuerst in den Kreis und macht mit dem Körper eine rhythmische Bewegung und einen Klang dazu, den sie*er als Maschinenteil erzeugt. Nach und nach kommen weitere TN dazu, alle machen ihre individuelle Bewegung + Klang. Wenn alle TN in der Mitte stehen, ist die Maschine vollständig und kann eine Weile ihre vielschichtigen Rhythmen machen. Dann bittet die Spielleitung die erste TN das Tempo zu erhöhen. Alle anderen passen sich der Geschwindigkeit an. Die Maschine wird schneller und schneller – wenn sie kurz vor dem Explodieren ist, bittet die Spielleitung die erste TN wieder das Tempo zu verlangsamen, bis sie zum Verstummen und Stillstand kommt. Die anderen versuchen sich wieder so gut es geht anzupassen.</p> <p>Runde B)</p> <p>Thematische Maschine: Die TN bauen eine Maschine der Gemeinschaft oder der Gerechtigkeit nach demselben Prinzip. Die TN machen Bewegungen und Klänge, die sie für passend zum Thema halten. Eine thematische Rhythmusmaschine kann abstrakte Themen greifbarer machen. Es können auch andere Themen ausgewählt werden (z.B. Ausgrenzung, Diskriminierung, Freundschaft).</p> <p>4. Auswertungsfragen (5 min.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wann hast du dich stark / sicher/ glücklich gefühlt?</li> <li>• Wann hast du dich als Teil eines Teams gefühlt?</li> <li>• Was war dein Highlight und dein Lowlight?</li> </ul>
--	---

## **Informativer Teil**

### **Interviews**

#### **Interview mit Mohammed Jouni**

Mohammed Jouni arbeitet als machtkritischer politischer Bildner und gibt Schüler\*innen, Lehrkräften, Sozialarbeitenden, Studierenden u.a. Workshops und Fortbildungen zu den Themen Vielfalt, Antirassismus, Antidiskriminierung, Kinderrechte, Flucht und Migration und Empowerment. Er leitet Jugend-Theaterprojekte für die GRIPS Werke in Kooperation mit dem GRIPS Theater. Das Stück „Symphonie“ hat er diskriminierungskritisch begleitet.

#### ***Was motiviert dich, diese Arbeit zu machen?***

Antidiskriminierungs-Trainer war als Kind nicht mein Traumberuf. Bei vielen Menschen, die politische Bildungsarbeit machen, ist das Reinwachsen in diese Arbeit auch eine Überlebensstrategie in diesem Land. Als nicht-weiße Person habe ich immer wieder gewollt und ungewollt Aufklärungsarbeit gemacht und habe dann gemerkt, dass man das auch beruflich machen kann. Ich habe damit angefangen, um auf die Lage von Menschen wie mir aufmerksam zu machen.

Meine ersten Themen waren Flucht, Anti-Abschiebung und Bleiberecht. Mich hat schockiert, dass obwohl Geflüchtete mitten unter den Leuten leben, keiner weiß, wie es in einem Flüchtlingslager aussieht. Da passiert so viel: Gewalt, sexualisierte Gewalt, nächtliche Abholung und Abschiebung durch Polizei. Und kein Mensch bekommt das mit. Ich wollte, dass die Menschen das verstehen und mitkriegen, was passiert.

Viele nehmen oft nicht wahr, dass Deutschland ein Rassismusproblem hat. In der Schule wird erzählt, dass nach 1945 die Nazis weg waren und Deutschland demokratisch und „friedlich“ wurde. Aber für mich ist das nach wie vor ein Land, in dem ich viel Rassismus erlebe.

Ich möchte auch für Schüler\*innen of Color da sein. Manche sehen zum ersten Mal einen „Mohammed“ vor der Klasse stehen. Für sehr viele ist das ein Vorbild, und sie realisieren, dass da vorne nicht nur „die blonde Steffi“ stehen kann, sondern jemand von „uns“.

**Die meisten Lehrer\*innen sind weiß und stehen vor Schulklassen, die immer „diverser“ werden.**

Und das ist sogar in Berlin so. Du hast flächendeckend keine Lehrkräfte mit Kopftuch.

Der Zugang zum Lehrberuf, zum Beamtenstatus, zum Studium hat viel mit Rassismus zu tun. Wer kann dieses Studium machen und wer nicht? Diese Fragen müssen wir stellen. Wer schafft es zum Studium? Wer hält das Studium durch? Wer macht nach dem Bachelor noch einen Master und wer promoviert? Wer sitzt als Professor\*in an den Hochschulen? Im gesamten Bildungssystem gibt es Ausgrenzungen.

**Was gibt dir Kraft? Ich kann mir vorstellen, dass deine Arbeit bereichernd ist. Aber bestimmt auch sehr belastend.**

Ich liebe meinen Beruf. Ich habe immer wieder inspirierende Momente. Ich schöpfe Kraft aus so vielen tollen Gesprächen. Ich merke, dass diese Arbeit für Schüler\*innen extrem wichtig ist. Auch für Lehrkräfte, die zuhören und sich selbst reflektieren möchten, um dann strukturell an Ihrer Schule Veränderung zu bewirken.

Mich motiviert es, wenn ich nochmal an eine Schule komme und sehe, dass meine Arbeit nachhaltig war. Zum Beispiel, wenn sich AG's gebildet haben, in denen an den Themen kontinuierlich gearbeitet wird.

Ich habe 2006 mit der politischen Bildungsarbeit angefangen. Ich merke den Unterschied zwischen damals und heute. Heute wird an vielen Schulen selbstverständlich mit diesen Themen umgegangen und das gibt mir unheimlich viel Kraft.

Und mir macht es einfach so Spaß! Ich habe auch einen humoristischen Umgang mit den Themen. Ich kann in bestimmten Kontexten mit Schüler\*innen, die selbst von Rassismus betroffen sind, gut über Rassismus lachen. Und ich bin sehr oft neidisch auf die Schüler\*innen, die bei mir im Workshop sitzen. Das hatte ich nicht.

**Was meinst du, wird oft vergessen, wenn in Deutschland über**

### **Rassismus gesprochen wird?**

Es wird oft vergessen, dass es Rassismus überhaupt gibt. Und wenn über Rassismus gesprochen wird, dann nur über offenen Rechtsextremismus und Alltagsrassismus. Es braucht schon so etwas wie Hanau, damit es als rassistisch bezeichnet wird. Selbst der NSU wurde lange nicht als rassistisch deklariert. Das heißt, es muss sehr offensichtlich und absichtlich sein, damit etwas als rassistisch erkannt wird.

Subtiler Rassismus, der oft auch ohne eine Absicht stattfindet, wird nicht thematisiert. Strukturelle und institutionelle Diskriminierungen, also z.B. in der Kultur, im Film, in Schulbüchern wird vergessen. Es wird nicht darüber gesprochen, wie Rassismus unser gesamtes Denken prägt. Es wird wenig über Repräsentationen gesprochen. Es wird wenig über rassistische Polizeigewalt gesprochen. Es wird wenig über die Feinheiten und über versteckte Rassismen gesprochen. Es muss sehr, sehr klar sein, damit die Leute erkennen, dass es Rassismus ist.

### **Wie sähe eine Schule aus, die es schafft, eine rassismusärmere Lernumgebung zu schaffen?**

Bevor wir an rassismusärmer denken, müssen wir erst einmal an rassismussensibel denken. Wie soll ich etwas bekämpfen, das ich nicht wahrnehme? Ich muss erkennen, dass es Rassismus gibt. Ich muss verstehen, was Rassismus ist, welche Facetten dieser hat und was ich damit zu tun habe, was meine Sprache damit zu tun hat, mein Handeln und auch meine Benotung der Schüler\*innen.

Eine Studie hat nachgewiesen, dass in Diktaten ungerecht benotet wird, wenn der Name nicht „deutsch“ klingt.<sup>1</sup> Das ist kein Vorwurf. Denn Lehrkräfte sind wie alle in einer rassistischen Gesellschaft groß geworden. Es gibt das Vorurteil, dass ein Murat nicht so gut schreiben kann wie ein Max. Und das wirkt sich negativ auf die Benotung aus.

Ich muss verstehen, dass ich nicht so neutral bin, wie ich denke und nicht so gerecht bin, wie ich es mir wünsche. Dazu braucht es ganz viel Austausch mit Lehrkräften und mit Externen, die Impulse geben sich kritisch mit den Lerninhalten auseinanderzusetzen. Wie kann ich als Lehrkraft die Lerninhalte sexismuskritisch und rassismuskritisch gestalten? Wie kann ich andere Narrative über Afrika und den Islam anbieten? Wenn ich mich damit beschäftige, ist das schon mal ein sehr guter Schritt.

Schule muss auch demokratischer werden. Es braucht eine stärkere Beteiligung von Eltern, auch über Sprachbarrieren hinweg.

Sehr viele Lehrkräfte, mit denen ich arbeite, fragen sich: Was mache ich, wenn ich auf dem Hof etwas Rassistisches mitbekomme? Da ist oft viel Überforderung und Angst "das Falsche" zu machen.

### **Was sagst du den Lehrkräften, was sie gegen Rassismus an der Schule tun können?**

Das kommt auf die Situation drauf an und man muss das auch üben.

Das Allerwichtigste ist den Vorfall zu thematisieren. Für mich als Schüler war es das Schlimmste, wenn ich gemerkt habe, dass die Lehrkraft mitbekommen hat, dass ich

rassistisch behandelt wurde, aber nicht reagiert hat. Das Thematisieren ist also immer sehr wichtig und kann in Absprache mit den betroffenen Schüler\*innen geschehen. Ich muss auf jeden Fall ein Signal senden, dass ich als Lehrkraft den Schmerz der betroffenen Person sehe und ich muss zeigen, dass ich für die Person da bin, auch wenn ich überfordert bin. Die Lehrkraft kann fragen „Wie geht es dir? Was brauchst du?“.

In Berlin gibt es so viele Beratungsstellen, wie Reach Out oder ADAS<sup>2</sup>, da kann man als Lehrkraft immer anrufen und sich beraten lassen oder auch eine Fortbildung anfragen.

Zu handeln ist wichtig. Den Vorfall zum Thema im Unterricht machen, das Kind schützen, die Täter\*in blockieren und widersprechen. Immer wieder auf das Thema aufmerksam zu machen. Die Augen zu verschließen oder wegzuschauen beseitigt das Problem nicht. Zu handeln, Fehler zu machen, aus den Fehlern zu lernen und wieder zu handeln. Nur so funktioniert das.

Als Lehrer\*in kann das schwierig sein, weil du eine Vorbildfunktion hast und eine Autoritätsperson bist, die vermeintlich „alles“ wissen sollte. Diese Erwartungshaltung ist problematisch. Sich verletzlich zu zeigen in der Bildungsarbeit ist das Allerwichtigste, denn das macht nahbar. Stell dir mal vor, eine Lehrer\*in geht in die Klasse und erzählt den Schüler\*innen was ihr gestern in der U-Bahn passiert ist und wie sie sich die ganze Nacht gefragt hat, ob sie richtig reagiert hat oder nicht. Es kann sich eine gute Diskussion ergeben, wenn man die Schüler\*innen fragt, wie sie sich verhalten hätten. Die Lehrer\*in würde dann nicht über Rassismus als etwas Abstraktes reden, sondern sie würde über sich reden. Sie könnte z.B. mit der Klasse darüber reden, welche rassistischen Kinderlieder sie früher gesungen und welche sexistischen Kindermärchen sie gelesen hat. Sie könnte fragen: „Was ist das eigentlich für ein Lied? Was seht ihr darin?“.

Oft werde ich angerufen von Schulen, um einen Workshop zu geben und schon im Vorhinein vor der Klasse gewarnt, dass die „problematisch“ sei. Und dann bin ich in der Klasse und finde sie total super. Manchmal denke ich dann, dass die Lehrkraft eigentlich den Workshop bräuchte. Es wäre gut, wenn die Lehrkräfte zeigen, dass sie, wie die Schüler\*innen, an diesen Themen arbeiten und Weiterbildungen machen. Weil sie genauso in einer rassistischen Gesellschaft aufgewachsen sind. Wenn die gesamte Schule, von der Hausmeisterin und dem Sekretariat bis hin zur Schulleiterin, eine Fortbildung zum Thema Rassismus machen würde, würde das etwas ganz Wichtiges vermitteln. Nämlich, dass nicht die Schüler\*innen das Problem sind, sondern die Schule und die Gesellschaft ein Problem hat.

### **Was möchtest du jungen Menschen mit auf den Weg geben?**

Ich will zuerst zu den Lehrkräften etwas sagen. Menschen, die zu mir in die Beratung kommen erzählen mir manchmal von der einen Lehrerin, die an sie geglaubt hat. Oft denken Menschen, dass sie zu klein sind, um etwas zu bewirken. Aber Erwachsene, und gerade Lehrer\*innen, haben schon sehr viel Macht etwas zu bewirken, im Positiven wie im Negativen.

Schüler\*innen möchte ich sagen: Tut euch zusammen! Das ist das Allerwichtigste.

Und ich will allen sagen: Denkt daran, egal wie schlimm eure Schulzeit ist, danach wird es besser!

Leider höre ich immer wieder, dass Menschen in der Schulzeit schlechte Erfahrungen gemacht haben. Eine Kollegin von mir hat gesagt: Schule ist viereckig und sucht auch viereckige Kinder. Wenn ein Kind rund, oder sechseckig ist (und das sind die meisten), dann passen sie nicht rein ins Viereck. Für relativ viele passt Schule auch. Aber Schule müsste wie ein Gummiband sein, damit sie die Viereckigen, die Runden und die Sechseckigen und Alle aufnehmen kann.

***Du hast mit anderen die Selbstorganisation „Jugendliche ohne Grenzen“ gegründet und dafür 2021 das Bundesverdienstkreuz bekommen – was hat euch darin unterstützt euch zu organisieren?***

Was viel geholfen hat war, dass Erwachsene, die privilegiert sind, Teil davon waren. Privilegiert im Sinne davon, dass sie die Sprache gut sprechen, wissen wo es Räume gibt, wo man Gelder beantragen kann für Plakate, für Räume etc. Diese Menschen hatten auch weniger oder gar keine Angst abgeschoben zu werden. All das haben sie dafür eingesetzt, um Menschen zu unterstützen, die benachteiligt werden und um Räume zu schaffen.

Wir hatten Raum für Diskussionen, auch für Streit, Schmerz, Trauer, für, Wut, Aggressionen – also auch für Emotionen die gesellschaftlich tabuisiert sind. Bei „Jugendliche ohne Grenzen“ gab es einen Raum dafür und der wurde begleitet durch Pädagog\*innen, die eine ähnliche Erfahrung gemacht haben. In diesem safer space hatten wir wenig Angst vor Bagatellisierung, Kulturalisierung oder *victim blaming*. Und deswegen finde ich safer spaces auch in Schule wichtig, trotz aller Hürden.

***In einem Artikel der Bundeszentrale für politische Bildung heißt es, dass „Jugendliche ohne Grenzen“ durch öffentlichen Druck dazu beigetragen haben, dass 2007 „junge Geflüchtete mit Duldung erstmals unabhängig von ihrem Herkunftsland eine aufenthaltsrechtliche Perspektive erhielten“<sup>13</sup>. Hast du durch diese Erfahrung Hoffnung, dass Aktivismus auf höheren politischen Ebenen Veränderung bewirken kann?***

Ja. Aber wenn Marginalisierte etwas verändern wollen, brauchen sie tausend Jahre und viel Kraft und Ressourcen. Stell dir mal vor, privilegierte Menschen würden etwas verändern. An einem Tag könnten alle ein Bleiberecht erhalten. Fertig.

Ein Pendant ist das Frauenwahlrecht. Es haben so viele Frauen gekämpft, sich organisiert, Demos veranstaltet und sind in den Knast gekommen, usw. Die Männer hätten einfach entscheiden können, dass auch Frauen wählen dürfen.

Macht wird dann etwas fassbares. Macht heißt, dass du etwas machen und gestalten kannst. Das zeigt auch wie wichtig bei unserer Organisation die Einbindung von Privilegierten war. Lasst uns zusammenschließen mit Menschen, die eine ähnliche Vision wie wir haben und die Ressourcen und Zugänge teilen.

## **Ein Schlusswort?**

Es ist wichtig, dass die Themen und Erlebnisse aus dem Theaterstück in der Klasse nochmal aufgegriffen werden. Dabei ist die Kooperation mit Externen sehr hilfreich und sinnvoll.

1 [Universität Mannheim: Presseinformation. Max versus Murat: schlechtere Noten im Diktat für Grundschulkindern mit türkischem Hintergrund, 2018 Mannheim unter: Mannheim, 6 \(uni-mannheim.de\)](#), abgerufen am 29.09.2023.

2 [Beratung \(reachoutberlin.de\), Beratung | ADAS - Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen \(adas-berlin.de\)](#), abgerufen am 29.09.2023.

3 [Mohammed Jouni mit Verdienstmedaille des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland geehrt – Berlin.de](#), abgerufen am 13.09.2023.

## **Interview mit 7xjung**

Der Lernort 7xjung von Gesicht Zeigen! ist Kooperationspartner für „Symphonie“.

Die künstlerische Ausstellung „7xjung – Dein Trainingsplatz für Zusammenhalt und Respekt“ ist der Berliner Lernort von „Gesicht Zeigen!“ und bietet ungewöhnliche Zugänge zur aktiven Auseinandersetzung mit der NS-Zeit früher sowie Identität, Ausgrenzung und Zivilcourage heute. In den Workshops können sich Schüler\*innen, Lehrer\*innen und Multiplikator\*innen mit demokratierelevanten Themen auseinandersetzen. Der Lernort ist eine Ausstellung nicht nur zum Angucken, sondern auch zum Zuhören, Anfassen und Erleben.

Das Interview wurde mit Hannah Wahmes geführt. Sie arbeitet seit mehr als zwei Jahren als Projektmitarbeiterin bei Gesicht Zeigen!. Neben der Mitarbeit an der Workshopkoordination des Lernorts arbeitet sie sowohl mit Multiplikator\*innen als auch mit Jugendlichen in Fortbildungen und Workshops.

### **Was motiviert dich zu Themen wie Diskriminierung und Rassismus zu arbeiten?**

Ich möchte vor allem Zusammenhalt fördern. In den Workshops habe ich das Gefühl, dass ich durch den Austausch selbst dazulerne. Ich finde es total spannend, dass junge Menschen oft voll viel Potential und tolle Eigenschaften in sich haben, die sie selbst vielleicht nicht so sehen. Mit Schulklassen zusammenzuarbeiten, finde ich sehr spannend, weil Schule der Ort ist, wo ganz viele verschiedene Menschen zusammenkommen und man dann gemeinsam in den Austausch kommt. Ich finde es sehr bereichernd, diese Arbeit zu machen und finde es auch wichtig, dass gerade Jugendliche, die sonst vielleicht nicht so gesehen werden, bemerken, dass ihre Stimme wichtig ist und gehört wird. Und die Leute anzuregen, sich dafür einzusetzen, dass unsere Gesellschaft eine coole Gesellschaft für alle wird und niemanden ausgrenzt.

### **Was gibt dir Kraft und Hoffnung im Hinblick auf die erstarkende politische Rechte?**

Hier bei 7xjung sind viele tolle Menschen, die sich für das, meiner Meinung nach,

Richtige einsetzen. Wenn man einen Lichtblick will, dann kriegt man den, weil es in Berlin viele tolle Projekte gibt. Es ist ganz wichtig, dass die gefördert werden.

Auch finde ich, dass es die kleinen Momente sind, die einem Lust machen, weiterzumachen. Weil man ja auch voll viele schöne und positive Erlebnisse hat und viele andere Leute tolle Sachen zu dem Thema Diskriminierung machen. Ich habe das Glück ganz viele Menschen um mich zu haben, die sich für Gerechtigkeit einsetzen. Und ich bin überzeugt, dass Nichts-Machen keine Option ist.

***Das Stück richtet sich an junge Menschen ab 13 Jahren. Kannst du dich noch an die Zeit erinnern, in der du zwischen 13 und 18 Jahren warst und hast du da Diskriminierung und Ungerechtigkeit mitbekommen oder erlebt?***

Teilweise, aber eher nicht. Ich bin ziemlich privilegiert aufgewachsen. Ich bin weiblich und habe Diskriminierung erfahren, aber habe das lange nicht erkannt. Dass ich hier arbeite, ist eher ein Learning daraus, wie unsensibel ich für Ungerechtigkeiten und Diskriminierung in einem strukturellen Sinne war. Rückblickend krass, was ich alles nicht gesehen und nicht bemerkt habe.

Als ich 13 war, hatte ich wenig Bewusstsein für diese Themen. Mir war Gerechtigkeit schon ein wichtiges Thema, aber ich konnte das nicht gut greifen. Das hat sich dann mit der Zeit durch ganz viele kleine Sachen geändert. Ich habe mehr Sachen erlebt und gemerkt: Ich werde an der Grenze nicht nach einem Pass gefragt, andere Menschen schon. Das zuzulassen, sich das anzugucken und sich irgendwann nicht mehr weggucken zu wollen, ist ein Prozess gewesen. Und ich bin auch immer noch im Prozess. Ich glaube nicht, dass wir damit irgendwann fertig sind.

***Wie kann ein Raum entstehen, in dem sich junge Menschen sicher fühlen über Rassismus und ihre Erfahrungen damit zu sprechen? Ohne Gefahr zu laufen, dass sie das retraumatisiert?***

Ich glaube nicht, dass wir einen komplett sicheren Raum bieten können. Ich denke, wir können einen diskriminierungskritischen Raum bieten, in dem wir uns Gedanken machen, welchen Rahmen wir hier schaffen, und wir können das Bestmögliche versuchen.

Wir arbeiten mit heterogenen Gruppen, das heißt, die kommen aus verschiedenen Kontexten, es sind zugleich Betroffene und Nicht-Betroffene im Raum.

Uns ist aber wichtig, uns selbst mit den Themen auseinanderzusetzen. Wir beziehen uns dabei auch selbst als Personen ein und reflektieren unsere Position – sowohl mit unserer gesellschaftlichen Positionierung als auch als anleitende Person im Workshop.

In den Workshops arbeiten wir über persönliche Geschichten, und niemand muss hier etwas teilen, was er\* oder sie\* nicht möchte. Es ist wichtig, dass man Personen nicht zu etwas drängt. Ich finde es wichtig, dass es auf Freiwilligkeit beruht. Es beruht auch darauf, dass wir konstruktiv mit Fehlern umgehen.

Es geht um so Sachen wie Sichtbarkeiten. Wo fühle ich mich mitgedacht und mitgesehen? Ich glaube, das macht viel für das eigene Gefühl, ob ich mich wertgeschätzt und gesehen fühle. Der Lernort ist für junge Menschen gemacht,



und wir versuchen das mitzudenken und weiterzuentwickeln, sodass möglichst viele Menschen sich mitgedacht und gesehen fühlen.

**Wie geht ihr damit um, wenn Schüler\*innen von sich aus von diskriminierenden Erfahrungen berichten? Was würdest du Lehrkräften empfehlen, wenn die das mitbekommen?**

Ich glaube, hier geht es um zwei unterschiedliche Sachen. Es ist ein Unterschied, ob eine Schüler\*in benennt, dass er oder sie in einer konkreten Situation diskriminiert wird, oder ob sie\* oder er\* Diskriminierungserfahrungen aus anderen Zusammenhängen teilt.

Wenn die Aussage „Das ist diskriminierend.“ im Raum steht, würde ich es unbedingt ernst nehmen. Denn es ist ein Vertrauensbeweis, dass man das aussprechen kann. Und wenn man die Situation selbst nicht bewerten kann, sollte man sich Hilfe holen.

In dem anderen Fall, wenn jemand eine Diskriminierungserfahrung aus einem anderen Zusammenhang teilt, würde ich mich dafür bedanken, dass die Person das mit uns geteilt hat, und darauf achten, dass die Kommunikation darüber im Raum wertschätzend ist. Die Person sollte genau das teilen, was sie will. Als Lehrkraft hat man auch einen sehr persönlichen Kontakt zu den Jugendlichen. Da würde ich danach in einem Zweiergespräch fragen, ob ich sie irgendwie unterstützen kann.

**Ihr arbeitet mit Gruppen zusammen, in denen es manche gibt, die Diskriminierung erfahren und manche, die von Privilegien profitieren. Rassismus geht uns alle an, denn ohne die Benachteiligung mancher gäbe es auch keine Bevorzugung anderer. Ist es eine Herausforderung, in den Workshops mit den verschiedenen (Macht-)Positionen umzugehen?**

Das Erste vorweg: Ich leite diese Workshops und dadurch bin ich eh schon mal in einer anderen Position als die Teilnehmer\*innen. Und das kennen die Schüler\*innen aus der Schule mit Lehrkräften. Die Erfahrungen sind, dass man sich nicht scheuen sollte, diese Themen anzugehen und diese Machtdynamiken anzusprechen, zu thematisieren und aufzubrechen. Denn ich habe eine andere Entscheidungsmacht als die Schüler\*innen.

Du hast gerade in Schulklassen fast immer total verschiedenen gesellschaftliche Positionen zugleich im Raum und musst gucken, wie du alle abholen kannst. Das ist jedes Mal eine Herausforderung. Aber häufig hilft es, miteinander in Austausch zu kommen. Da sind wir wieder bei unserem Ziel, Zusammenhalt zu fördern.

**Ihr versucht anzuknüpfen an die Lebenswelten der Jugendlichen, um sie da abzuholen, wo sie sind. Wie funktioniert das?**

Die verschieden eingerichteten Räume von 7xjung sind hierfür ein wichtiger Einstieg. Sie knüpfen an die Lebenswelten der Jugendlichen an, fast jede\*r kennt zum Beispiel eine Turnhalle aus dem Sportunterricht. Diese Alltagsoberflächen machen 7xjung zu einem Ort, der sich für viele Jugendliche lebensnah anfühlt.

Es findet alles im Miteinander und im Dialog statt. Dadurch gestalten die Jugendlichen mit ihrem Input automatisch den Workshop mit. Auch durch Bewegung, gemeinsames Spielen oder Theater können wir lernen. Ich glaube, das

hilft sehr, um sie abzuholen. Und wir machen hier eher ein emotional-soziales Lernen, was total wichtig ist für ein Miteinander.

### **Was sind die Rückmeldungen von Jugendlichen, die an eurer WS teilnehmen?**

Das Feedback ist überwiegend deutlich positiv. Wir hören häufig, dass es ihnen Spaß gemacht hat, und dass sie Anregungen daraus mitnehmen.

Unsere Idee ist, dass hier Themen aufkommen, die natürlich nach dem Workshop nicht fertig bearbeitet sind. Die müssen weitergetragen werden. Nach unserer Vorstellung ist es wichtig, dass die Lehrperson die Themen mitbekommt. Es kann ein Mehrwert sein, am außerschulischen Lernort Themen aufzumachen, die in der Schule vielleicht keinen großen Raum bekommen oder für die keine Zeit ist. Es ist total wertvoll, wenn die Lehrkräfte in der Schule wieder an die Themen anknüpfen können, die in 7xjung eröffnet oder persönlich vertieft wurden.

### **Was müsste getan werden, um diskriminierungskritische Bildungsarbeit in Schulen umzusetzen? Wo gibt es Handlungsbedarf?**

Es gibt viele unterschiedliche Ebenen. Das ist jetzt meine persönliche Meinung. Ich denke Lehrkräfte, können und sollten sich mit ihrer eigenen Positionierung auseinandersetzen und sich weiterbilden. Aber was ich als Einzelperson machen kann, ist begrenzt. Eine Schule kann sich das Vorgehen gegen Diskriminierung gemeinsam zum Thema machen. Es gibt Ansätze wie z.B. unabhängige Beschwerdestellen einrichten und ein Format finden, wie man Diskriminierung überhaupt erst einmal erfassen und melden kann. Denn das braucht es. Wir wissen aber auch alle wie überlastet das Schulsystem ist und wie überlastet einzelne Personen sind.

Und auch fehlt das Thema Diskriminierung in der Ausbildung von Lehrkräften. Es braucht eine strukturelle Änderung des Schulsystems. Das heißt nicht, dass sich nicht jede Person damit auseinandersetzen sollte, aber es braucht beides. Meiner Meinung nach müsste genauso ein diskriminierungskritisches Lernen wie hier am Lernort in die Schule integriert sein. Aber allein durch das Engagement von Einzelpersonen kann eine diskriminierungskritische Entwicklung von Schule nicht gelingen.

Wir werden nicht von ein auf den anderen Tag diskriminierungsfrei sein. Aber wenn man das versucht und die Haltung hat nach dem Motto: „Ich will, dass meine Schüler\*innen alle bestmöglich durch dieses Schulsystem kommen mit ihren verschiedenen Positionierungen“, dann glaube ich, ist schon viel getan.

Es ist wichtig, die verschiedenen Standpunkte der Schüler\*innen zu berücksichtigen und sich auch kritisch den eigenen Umgang mit Diskriminierung sowie den eigenen Unterricht anzuschauen.

Ehrlich gesagt ist es auch gut, sich Hilfe und Unterstützung zu holen, wenn eine Situation die eigenen Kapazitäten übersteigt. Das ist nicht nur legitim, sondern wichtig. Ich bin davon überzeugt, dass wir immer wieder auch ehrlich sein müssen mit uns selbst. Wir wissen, dass wir nicht alles wissen, und dass wir Fehler machen. Gerade wenn man in einer Autoritätsrolle ist, die das Schulsystem vorgibt, kann das schwierig sein. Aber ich glaube, dass das sehr guttut.

**Am Ende des Stücks versuchen alle zusammen zu musizieren, ohne Ausgrenzung. Welche Rolle spielt eine Utopie oder Vision in euren Workshops?**

Den Visionsgedanken brauche ich für diese Arbeit. Es ist schön, gemeinsam zu überlegen, in was für einer Welt wir leben möchten und was wir uns wünschen. Wo widersprechen sich unsere Wünsche vielleicht auch und wie kommen wir zusammen? Denn das ist ja Demokratie.

---

Wenn Sie mit ihrer Klasse oder ihrem Kollegium einen Workshop bei Mohammed Jouni oder 7xjung machen möchten, können Sie über diese Kontakte Angebote anfragen:  
Mohammed Jouni: <https://www.bbzbberlin.de/kontakt/>  
7xjung: Formular ausfüllen unter [Workshop-Anfrage - 7xjung](#)  
Bei Termin Anfragen für einen bestimmten Tag anrufen unter: 030-3030808-25

## **Glossar**

### **Diskriminierung**

ist die ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von konstruierten Gruppen und diesen zugeordneten Individuen ohne sachlich gerechtfertigten Grund. Diskriminierung kann sich zeigen als Kontaktvermeidung, Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Positionen, als Boykottierung oder als persönliche Herabsetzung. Der Begriff bezeichnet sowohl den Vorgang als auch das Ergebnis, also die Ausgrenzung und strukturelle Benachteiligung der diskriminierten Personen und Gruppen. Die Durchsetzung von Diskriminierung setzt in der Regel soziale, wirtschaftliche, politische oder diskursive Macht voraus. Diskriminierung ist nicht auf individuelles Handeln beschränkt, sondern auch in gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Strukturen verankert. Um dies deutlich zu machen, wird zwischen Diskriminierung auf subjektiver, interaktionaler, institutioneller, gesellschaftlich-kultureller und struktureller Ebene unterschieden.

Aus: [IDA e.V. - Glossar \(idaev.de\)](#)

### **Rassismus**

ist, wenn strukturell benachteiligte Gruppen oder einzelne Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) pauschal abgewertet und ausgegrenzt werden. Beim klassischen Rassismus wird eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit wegen vermeintlicher biologischer Unterschiede behauptet. Beim Kulturrassismus wird die Ungleichheit und Ungleichwertigkeit mit angeblichen Unterschieden zwischen den »Kulturen« zu begründen versucht.

Aus: [Glossar – Glossar | Neue Deutsche Medienmacher \(neuemedienmacher.de\)](#)

### **Antimuslimischer Rassismus**

bezeichnet die Diskriminierung von Menschen, die aufgrund ihrer tatsächlichen oder auch bloß zugeschriebenen Religionszugehörigkeit als Muslim\*innen wahrgenommen werden. Im Vergleich zu den Begriffen Islamophobie oder Islamfeindlichkeit verweist die Bezeichnung antimuslimischer Rassismus auf das tatsächliche Problem: eine rassistische Vorstellung von Muslim\*innen als homogene Gruppe, der bestimmte (zumeist negative) Eigenschaften zugewiesen werden und

die als fremd eingeordnet wird.

Aus: Antimuslimischer Rassismus – Glossar | Neue Deutsche Medienmacher ([neuemedienmacher.de](http://neuemedienmacher.de))

## **BIPOC**

ist eine Sammelbezeichnung, die verschiedene politische und widerständige Positionen entlang der Dimension Rassismus vereint. Das deutsche Äquivalent zu Black – Schwarz schreiben wir, wie meist im Diskurs anzutreffen, immer groß, um zu markieren, dass es sich nicht um ein Adjektiv und eine Farbbezeichnung handelt, sondern um eine politische Selbstbezeichnung. (...) Es gibt unterschiedliche weitere Selbstbezeichnungen verschiedener Communities und auch Individuen. Diese gilt es zu respektieren.

Aus: Diskriminierungskritische Perspektiven: Eine Handreichung für Theatermacher\*innen Vol. 1: Rassismuskritische Theaterpraxis (Hg. AB\_\_(Aktionsbündnis\_\_), 2023, S. 24.

## **weiß**

Im Gegensatz zu den Bezeichnungen Schwarz und PoC ist *weiß* keine Selbstpositionierung, sondern die Beschreibung einer Realität. Weiß-Sein bedeutet, Privilegien und Macht zu besitzen, wie zum Beispiel das Privileg, sich nicht mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen. Weiße Menschen haben in Bezug aufs Weiß-Sein leichtere Zugänge zum Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt, zu Gesundheitsversorgung und politischer Teilnahme als PoC und Schwarze Menschen. (...) Weiß-Sein wird als Norm etabliert und als solche nie benannt. Dabei geht es nicht um Hautfarben, sondern politische Begriffe, die den Zugang zu Macht beschreiben.

Aus: Respect Guide, S.40f.

## **Privilegien**

werden die Vorteile und (der Zugang zu den) Ressourcen genannt, die Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung besitzen. Es gibt offensichtliche Privilegien, bspw. ist das Wahlrecht auf Bundes- und Landesebene in Deutschland ein Privileg von Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft. Auch mit dem sozioökonomischen Status gehen viele Privilegien einher, da es in fast allen Lebensbereichen wichtig ist, genügend Geld zur Verfügung zu haben. Doch Menschen können auch weniger offensichtliche Privilegien haben, die nicht mehr auffallen, da sie selbstverständlich geworden sind. Eines davon ist, im Alltag als „normal“ wahrgenommen zu werden (etwa als *weiß*, deutsch, eindeutig männlich/weiblich oder gesund) und so bei der Job- oder Wohnungssuche, in der Schule oder in der U-Bahn nicht mit stereotypen Zuschreibungen, verwehrten Zugängen oder diskriminierendem Verhalten rechnen zu müssen. Zu Privilegien gehört also auch sich gar nicht erst mit **Diskriminierung** und der damit einhergehenden Ungerechtigkeit beschäftigen zu müssen.

[Aus: IDA e.V. - Glossar-Detail \(idaev.de\)](#)

## **White tears**

(engl. weiße Tränen) Wenn weiße Menschen mit Rassismus und ihrem Weißsein konfrontiert werden, fühlen sie sich oft ungerecht behandelt und lenken mit den eigenen Emotionen von den Betroffenen ab. Dieses Verhalten wird als White Tears beschrieben.

[Aus: White Tears – Glossar | Neue Deutsche Medienmacher \(neuemedienmacher.de\)](#)

## **Ally**

(engl. Alliierte\*r) ist im politischen und aktivistischen Sinn eine Person, die sich für die

Interessen von diskriminierten Gruppen einsetzt, zu denen sie selbst nicht gehört. Gleichgesinnte weiße Verbündete können Allies sein – allerdings nur, wenn diejenigen, die unterstützt werden, sie als solche betrachten.

Aus: [Glossar – Glossar | Neue Deutsche Medienmacher \(neuemedienmacher.de\)](#)

## **White Savior**

(engl. weiße\*r Retter\*in) wird eine weiße Person genannt, die nicht-weißen Menschen auf eigennützige Weise Hilfe leistet, um sich selbst aufzuwerten. Die oft unbeabsichtigte, aber reale Folge ist eine Abwertung armer, nicht-weißer Menschen. Beispielhaft dafür sind Fotos oder Reiseberichte von Weißen und ihren Begegnungen mit Kindern in Armut. White Saviorism wird häufig bei internationalen Charity-Projekten kritisiert.

Aus: [Glossar – Glossar | Neue Deutsche Medienmacher \(neuemedienmacher.de\)](#)

## **Literatur**

Amjahid, Mohammed: Der weiße Fleck. Eine Anleitung zu antirassistischem Denken. Piper Verlag GmbH, München, 2021.

Apraku, Josefine; Bönkost, Jule; To, Meikey: Rassismus geht uns alle an. Carlsen Verlag GmbH, Hamburg, 2022.

Autor\*innenkollektiv "Jugendliche ohne Grenzen": Zwischen Barrieren, Träumen und Selbstorganisation. Erfahrungen junger Geflüchteter. Vandenhoeck + Ruprecht, 2018.

Berichte der Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS):

[Medien | ADAS - Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen \(adas-berlin.de\)](#)

Bönkost, Jule: Weiße Privilegien in der Schule. 2018: ([PDF](#)) [Weiße Privilegien in der Schule \(2018\) | Jule Bönkost - Academia.edu](#), abgerufen am 30.09.2023.

Deutsches Institut für Menschenrechte: Die Religionsfreiheit von Kindern im schulischen Raum. Zur Diskussion über Kopftuchverbote für Schülerinnen: [Die Religionsfreiheit von Kindern im schulischen Raum | Institut für Menschenrechte \(institut-fuer-menschenrechte.de\)](#)

El-Mafaalani, Aladin: Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassistisch-kritischen Widerstand. KiWi-Verlag, 2021.

Fact Sheet! Bildung inklusiv - Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich umsetzen (Hg. Neue deutsche Organisationen), Berlin 2018: ([RZ\\_NDO\\_Fact\\_Bildung\\_2\\_04.indd](#)) ([neuedeutsche.org](#)), abgerufen am 27.09.2023)

Initiative intersektionale Pädagogik: Respect Guide. Leitfaden für einen respektvollen Umgang miteinander: [Der Respect-Guide - i-PÄD Berlin \(i-paed-berlin.de\)](#)

Ogette, Tupoka: Exit Racism: Rassismuskritisch denken lernen. Unrast-Verlag, 2020.

Praxishandbuch Diskriminierungskritische Schule: [Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule – adis e.V. \(adis-ev.de\)](#)

Sow, Noah: Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus. Verlag: BoD - Books on Demand, Norderstedt, 2018.

Rassismus. Die Erfindung von Menschenrassen? Eine Handreichung für die Schule (Hrsg. Deutsches Hygiene-Museum Dresden und Netzwerk für Demokratie und Courage e.V.) 2019.

BQN Berlin e.V.: Mikroaggressionen in der Schule. Erkennen – benennen – abbauen. 2023: [Mikroaggressionen in der Schule. Erkennen – benennen – abbauen – ufuq.de](#)

## Artikel und Interviews

Stokowski, Margarete: Weiße und Männer können alles haben, aber das nicht. In: Der Spiegel Kultur, 2018: [Warum es keinen Sexismus gegen Männer oder Rassismus gegen Weiße gibt - DER SPIEGEL](#)

Ernst, Julian; Schmitt, Josephine B.: Identitätsentwicklung Jugendlicher angesichts von Diskriminierungserfahrungen. In: Bundeszentrale für politische Bildung, 2020: [Identitätsentwicklung Jugendlicher angesichts von Diskriminierungserfahrungen | Say My Name | bpb.de](#)

Ogette, Tupoka: "Und täglich grüßt das Murmeltier": Das Interview zum Thema Rassismus, das ich gern einmal führen würde. In: ufuq, 2018: [„Und täglich grüßt das Murmeltier“: Das Interview zum Thema Rassismus, das ich gern einmal führen würde – ufuq.de](#)

Fereidooni, Karim; Schulz, Benedikt: Rassismus strukturiert unser gesellschaftliches Wissen. In: Deutschlandfunk, 2023: [Kritik an Lehrkräfteaus- und Weiterbildung - "Rassismus strukturiert unser gesellschaftliches Wissen" \(deutschlandfunk.de\)](#)

## Podcasts und Videos

Podcast "Gut integriert" Kristjan Morina, 27-79 Min. Auf allen gängigen Plattformen

Podcastfolge [Heimatmysterium - Der Migra-Identitätspodcast · Mehmet, wie werden aus Angsträumen Safe Spaces? · Podcast in der ARD Audiothek](#)

YouTube Videos von Datteltäter [Datteltäter | Migration Lab Germany \(migration-lab.net\)](#)

[Wenn RASSISMUS EHRlich wäre | SCHULE - YouTube](#)

[Wenn Migranten das sagen, was deutsche Lehrer sagen! - YouTube](#)

[Vorurteil vs. Realität | Schule - YouTube](#)

[HILFE!! Samira trägt ab sofort ein KOPFTUCH. Teil 1 #shorts - YouTube](#)

[Erklärer Folge 1 - Rassismus - YouTube](#)

[Was ist eigentlich... Struktureller Rassismus? - YouTube](#)

[Antimuslimischer Rassismus erklärt - Interview mit Prof.in Iman Attia | Migration Lab Germany \(migration-lab.net\)](#)

[ufuq.de/wp-content/uploads/01\\_Wie\\_funktioniert\\_Diskriminierung\\_Intro\\_Film\\_mit\\_Intro\\_Self\\_Affirmation.mp4](#)

[Wie man \(k\)ein guter Ally ist | Migration Lab Germany \(migration-lab.net\)](#)

[DIE BESTE INSTANZ presented by ENISSA AMANI - YouTube](#)

## Wortsalat im Kopf? Hier gibt's Glossare:

[Glossar – Glossar | Neue Deutsche Medienmacher \(neuemedienmacher.de\)](#)

[IDA e.V. - Glossar \(idaev.de\)](#)

## Unterrichtsmaterial

Materialien für pädagogische Fachkräfte zum Thema Rassismus vor und nach 1989 in Ostdeutschland am Beispiel der Ermordung Amadeu Antonios: [Praxismodule: Rassismus ist kein Randproblem | Migration Lab Germany \(migration-lab.net\)](#)

Das Anti Bias Netz bietet Workshops, Projekttag- und wochen, Fortbildungen an: [Team | Anti-Bias-Netz](#)

I-PÄD Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik: [Angebote für Berliner Bildungseinrichtungen - i-PÄD Berlin \(i-paed-berlin.de\)](#)

Bildungsteam Berlin-Brandenburg: [Rassismuskritischer Ansatz – bausteine-antimuslimischer-rassismus.de](#)

Arbeitsmappe "Was heißt hier Demokratie?": [bpb\\_tiu\\_demokratie\\_auf15\\_2020\\_ausfüllbar.pdf](#)

Held\*innen für Vielfalt. Spiel für junge Menschen ab 13 Jahren: [Held\\*innen für Vielfalt. Spiel für junge Menschen ab 13 Jahren - Spielanleitung & Druckvorlage – ufuq.de](#)

Methodenpool und Lehrvideos: [Startseite | Portal Intersektionalität \(portal-intersektionalitaet.de\)](#)

Filme zu jugend- und gesellschaftspolitischen Themen produziert von jungen Menschen, mit pädagogischem Begleitmaterial: [RISE – Plattform für Jugendkultur, Medienbildung und Demokratie \(rise-jugendkultur.de\)](#)

[Material – Diskriminierungskritische Bildung – Dr. Jule Bönkost \(diskriminierungskritische-bildung.de\)](#)

[Power Flower – RISE \(rise-jugendkultur.de\)](#)

Gesicht Zeigen!: <https://www.gesichtzeigen.de/angebote/material/spiele/>

## Wo finde ich Beratung und Unterstützung?

Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS): Beratung und Begleitung zu Diskriminierungsfällen für Schüler\*innen, Eltern/Sorgeberechtigte, Lehrkräfte und Schulbeschäftigte aller Berliner Bezirke: Beratung | ADAS - Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen ([adas-berlin.de](#)).

ufuq: Pädagogik, politische Bildung und Prävention in der Migrationsgesellschaft. Bieten Workshops, Fortbildungen, Beratungen und Arbeits- und Lernmaterialien an | [ufuq.de](#)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes | [antidiskriminierungsstelle.de](#)

OFEK e.V. - Beratungsstelle Berlin. Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung | [ofek-beratung.de/](#)

Berlin | ReachOut: Opferberatung und Bildung gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus | Kopernikusstr. 23, 10245 Berlin | 030 695 683 39 | [info@reachoutberlin.de](mailto:info@reachoutberlin.de) | [reachoutberlin.de/](#)

OPRA: Psychologische Beratung für Opfer rechter Gewalt  
Kopernikusstr. 23, 10245 Berlin | 030 92218241 | [info@opra-gewalt.de](mailto:info@opra-gewalt.de) | [opra-gewalt.de/](#)

Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer

Gewalt e.V. | Schlesische Straße 20, 10997 Berlin | 030 33 85 97 77 | [info@verband-brg.de](mailto:info@verband-brg.de)

Information und Beratung für von rechter und rassistischer Gewalt betroffener Jugendlicher.  
Webseite: [toolbox-gegen-rechts.de/](http://toolbox-gegen-rechts.de/)

EOTO. Jugendarbeit, Antidiskriminierungsberatung | [eoto-archiv.de/antidiskriminierungsberatung/](http://eoto-archiv.de/antidiskriminierungsberatung/)

Berliner Antidiskriminierungsapp. Webseite: [diskriminierung-berlin.de](http://diskriminierung-berlin.de)

**Danke an:** alle, die bei der Erstellung des Materialhefts unterstützt haben und natürlich an die Premierenklasse!

### **Impressum**

Redaktion: Lina Bähr

Layout: Lena Lenz

Deckblatt: Studio von Fuchs und Lommatzsch GbR

### **Kontakt**

Theater Strahl, Marktstr. 11, 10317 Berlin | [strahl@theater-strahl.de](mailto:strahl@theater-strahl.de) | T: 030 695 99 222

### **Förderung**

Symphonie wird gefördert von der Bundesbeauftragten für Kultur und Medien, Programm Jupiter – Darstellend Künste für junges Publikum, Kulturstiftung des Bundes.



## Theaterpädagogische Angebote

### Unterrichtsmaterial

Zu jedem unserer Stücke bieten wir didaktisches Material zur Vor- und Nachbereitung des Theaterbesuchs an. Die Materialien können unter [www.theater-strahl.de](http://www.theater-strahl.de) kostenlos heruntergeladen werden. Print-Exemplare sind an der Kasse oder per Post erhältlich (3 € zzgl. 3 € Versand).

### Theaterpraktische Workshops

Sie verschaffen den Schüler\*innen mit den Mitteln des Theaters einen direkten Zugang zur jeweiligen Inszenierung. Die Teilnahme ist kostenlos.

### Nachgespräche mit Schauspieler\*innen

Sie finden direkt im Anschluss an die Vorstellung statt. Die Schüler\*innen kommen mit den Schauspieler\*innen über das Stück ins Gespräch. Auf Anfrage. Dauer ca. 30 Minuten.

### Expert\*innengespräche

Expert\*innen unserer Kooperationsinstitutionen geben vertiefende Informationen zu den Themen der Stücke. Ob Kosten entstehen, unterscheidet sich je nach Kooperation. Fragen Sie gerne in der Theaterpädagogik nach.

### Theatertag

Der Wandertag wird zum Theatertag! Rund um den Vorstellungsbesuch erhalten die Schüler\*innen Einblicke in das Theaterleben und können sich selbst auf der Bühne ausprobieren. (Kosten: 40 € + Eintritt für den Vorstellungsbesuch)

### Öffentliche Proben

Nach der Teilnahme an einer Theaterprobe tauschen sich die Jugendlichen mit den Theaterprofis aus.

### Premierenklassen

Die Premierenklasse begleitet den Probenprozesseines Stückes, berät das Produktionsteam, entwickelt gemeinsam mit den Theaterpädagoginnen einen künstlerischen Beitrag und ist Ehrengast bei der Premiere.

### STRAHL.Spezial

In regelmäßigen Abständen veranstaltet Strahl Express-Fortbildungen für Lehrer\*innen. In Anbindung an ausgewählte Stücke geben Expert\*innen unterschiedlicher Fachrichtungen praxisorientierte Impulsvorträge, in denen Methoden zu unterrichtsrelevanten Themengebieten vorgestellt und exemplarisch erprobt werden.

### XKursion Theater

Ein Theaterbesuch mit Schüler\*innen: Von der Orga bis zur Nachbereitung. Der Workshop ist in Verbindung mit einem Vorstellungsbesuch kostenlos. Ticketpreis für Gruppen 7,50 € pro Person (einschl. Handout).

### Vorstellungen für Lehrer\*innen

Bei allen Neuproduktionen laden wir zu einer kostenlosen Vorstellung mit anschließendem Gespräch mit unseren Theaterpädagog\*innen ein.

### Ganz nah dran als Kontaktlehrer\*in

Infos: Lena Lenz, T. 030-695 99 778 | [l.lenz@theater-strahl.de](mailto:l.lenz@theater-strahl.de) | [www.theater-strahl.de](http://www.theater-strahl.de)