



# Diskriminierung und Sexualpädagogik

## Einführung zu Diskriminierung mit sexualpädagogischen Bezügen

Katharina Debus, Oktober 2023

Verschriftlichte Kurzfassung des Vortrags vom 20.03.2023 für die Arbeitsgemeinschaft Mädchen\*-  
und Burschen\*arbeit Graz

### Inhaltsverzeichnis

<b>INHALTSVERZEICHNIS</b> .....	<b>1</b>
<b>1 DISKRIMINIERUNG</b> .....	<b>3</b>
1.1 SOZIOLOGISCHES DISKRIMINIERUNGSVERSTÄNDNIS.....	3
1.2 GRUPPENKONSTRUKTION, HIERARCHIE UND DURCHSETZUNGSMACHT .....	3
1.2.1 Grundlage: Differenzkonstruktionen .....	3
1.2.2 Hierarchie Aufladung und Durchsetzungsmacht .....	4
1.3 ZAHNRADMODELL: VERSCHIEDENE EBENEN VON DISKRIMINIERUNG.....	6
1.3.1 Interpersonelle Diskriminierung .....	6
1.3.2 Strukturelle Diskriminierung .....	8
1.3.3 Kulturelle bzw. diskursive Diskriminierung (Unterform struktureller Diskriminierung) .....	8
1.3.4 Institutionelle Diskriminierung (Unterform struktureller Diskriminierung).....	9
1.3.5 Auswirkungen von Diskriminierung auf die individuelle Ebene .....	10
1.3.6 Zusammenführung verschiedene Ebenen von Diskriminierung .....	10
1.4 INTENTION VERSUS EFFEKT BZW. ABSICHT VERSUS WIRKUNG .....	11
1.5 ANSTRENGUNG UND LASTENUMVERTEILUNG.....	14
1.6 BEISPIELHAFT UNGLEICHHEITSVERHÄLTNISSE.....	15
1.7 INTERSEKTIONALITÄT .....	16
<b>2 DISKRIMINIERUNG IN DER SEXUALPÄDAGOGIK.....</b>	<b>19</b>
2.1 FORMEN VON DISKRIMINIERUNG IN DER SEXUALPÄDAGOGIK .....	19
2.2 DISKRIMINIERUNGSVERHÄLTNISSE IN DER SEXUALPÄDAGOGIK .....	20
2.3 REFLEXIONSKOMPETENZ STATT ZUSCHREIBUNGSWISSEN .....	21
2.4 MÖGLICHE ANSATZPUNKTE .....	22
<b>LITERATURHINWEISE ZU DISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT UND DISKRIMINIERUNGSREFLEKTIRTER SEXUALPÄDAGOGIK.....</b>	<b>23</b>
DISKRIMINIERUNG, UNGLEICHHEITSVERHÄLTNISSE UND INTERSEKTIONALITÄT .....	23
DISKRIMINIERUNGSREFLEKTIERTE SEXUALPÄDAGOGIK .....	24



Das WHO-Regionalbüro für Europa und die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung schreiben in ihren Standards für die Sexuaufklärung für Europa:

*„Sexuaufklärung bedeutet, **etwas über die kognitiven, emotionalen, sozialen, interaktiven und physischen Aspekte von Sexualität** zu lernen. [. . .] Ihr vorrangiges Ziel bei Kindern und Jugendlichen besteht in der **Förderung und dem Schutz der sexuellen Entwicklung.***

*Sie vermittelt Kindern und Jugendlichen schrittweise **Informationen, Fähigkeiten und positive Werte** und **befähigt sie, ihre Sexualität zu verstehen und zu genießen, sichere und erfüllende Beziehungen einzugehen sowie verantwortlich mit ihrer eigenen sexuellen Gesundheit und der ihres Partners umzugehen.***

*Sie **befähigt sie, Entscheidungen zu treffen, die ihr Leben qualitativ bereichern und zu einer von Mitgefühl und Gerechtigkeit geprägten Gesellschaft beitragen.***

*Alle Kinder und Jugendlichen haben das Recht auf Zugang zu **altersgerechter Sexuaufklärung.**“*

*In: WHO-Regionalbüro für Europa/BZgA (2011): Standards für die Sexuaufklärung in Europa. Rahmenkonzept für politische Entscheidungsträger, Bildungseinrichtungen, Gesundheitsbehörden, Expertinnen und Experten. Köln: BzGA. Online unter: <https://www.bzga-whocc.de/publikationen/standards-fuer-sexualaufklaerung/> [Zugriff: 11.10.2023].*

Diskriminierung während sexualpädagogischer Angebote beeinträchtigt diese Ziele. Dies betrifft einerseits direkte Diskriminierung während sexualpädagogischer Angebote unter den Adressat\*innen oder durch die Leitung. Andererseits bedingen menschliche Vielfalt und unterschiedliche Erfahrungen der Teilnehmenden unterschiedliche Bedarfe an Sexualpädagogik. Es kann daher auch zu Diskriminierung kommen, wenn diese Bedarfe nicht in gleichem Maße berücksichtigt werden und somit der Zugang zu und die Teilhabe an sexueller Bildung beeinträchtigt werden. Dies kann auch bei besten Absichten geschehen und hängt oft unter anderem mit den Rahmenbedingungen von Sexualpädagogik (Zeit, Gruppengröße etc.) zusammen.

Mit dem Begriff der diskriminierungsreflektierten Sexualpädagogik beschreibe ich keine Sonderform der Sexualpädagogik. Das Adjektiv ‚diskriminierungsreflektiert‘ ist beschreibend gemeint. Ich nutze es, um dazu zu motivieren, explizit und implizit diskriminierende Aspekte in der Sexualpädagogik so weit abzubauen wie möglich.

Der Begriff *diskriminierungsreflektierte Sexualpädagogik* grenzt sich also beispielsweise nicht von anderen verwendeten Begriffen wie *Sexualpädagogik der Vielfalt* oder *intersektionale Sexualpädagogik* ab, sondern versteht sich in einem gegenseitig anregenden Verhältnis mit allen Ansätzen der Sexualpädagogik, die kritisch mit Diskriminierung umgehen und sich für die Akzeptanz von Vielfalt einsetzen unter Achtung der Grenzen des Selbstbestimmungsrechts aller Beteiligten und von Qualitätskriterien der Gewaltprävention.

Im Folgenden führe ich zunächst in einen soziologischen Blick auf Diskriminierung ein (1) und beziehe dies dann zurück auf Sexualpädagogik (2). Im Anschluss nenne ich Literatur, die verschiedene Aspekte dieses Artikels vertieft und in der sich wiederum weitere Literaturempfehlungen finden.



# 1 Diskriminierung

## 1.1 Soziologisches Diskriminierungsverständnis

In meiner Erfahrung entstehen oft Missverständnisse und unproduktive Debatten, wenn wir (oft unwissentlich) unterschiedliche Diskriminierungsverständnisse gegeneinanderstellen. Viele Menschen gehen, wenn sie den Begriff Diskriminierung hören, von einem eher **juristischen Verständnis** aus, das meist individuelles Handeln und individuelle Ungleichbehandlung mit einem Fokus auf Schuld und Strafbarkeit fokussiert. Ein solches Verständnis ist für juristische und einige Verwaltungszusammenhänge sehr sinnvoll. (Im Übrigen wird offenbar auch juristisch unterschieden zwischen individueller Diskriminierung und Diskriminierung von Menschengruppen.)

Ich beschäftige mich hingegen viel mit **Pädagogik** und in der Pädagogik gibt es Kontexte, in denen ein juristisches Verständnis sinnvoll ist, wie z.B. im Falle von Klagen oder Disziplinarmaßnahmen. Aber an vielen Stellen führt hier aus meiner Sicht ein **soziologisches Verständnis** weiter, das strukturelle und systemische Faktoren fokussiert. Im Folgenden schlage ich, inspiriert von verschiedenen Ansätzen in der Soziologie und in sozialen Bewegungen, ein Diskriminierungsverständnis vor, das sich vor allem für Kontext- und Entstehungszusammenhänge sowie Dynamiken interessiert. Mit dem Ziel, auf Grundlage eines systemischen Verständnisses, Handlungsfähigkeit u.a. in der Pädagogik zu verbessern.

Selbstverständlich muss die im Folgenden vorgestellte gesamtgesellschaftliche Perspektive durch alltägliches pädagogisches Handwerkszeug ergänzt werden, z.B. eine Perspektive auf Gruppendynamiken, individualbiografische Erfahrungen etc.

## 1.2 Gruppenkonstruktion, Hierarchie und Durchsetzungsmacht

Diskriminierung in diesem Sinne basiert auf gesellschaftlicher Ungleichheit (also nicht individueller Verschiedenheit, sondern der gesellschaftlich mit Bedeutung versehenen Ungleichheit zwischen verschiedenen Menschengruppen, wir sprechen auch von Ungleichheitsverhältnissen), setzt diese durch und sichert sie ab.

### 1.2.1 Grundlage: Differenzkonstruktionen

Gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse basieren auf der **Konstruktion (mindestens) einer Gruppe von Menschen als grundsätzlich anders und der Konstruktion von Wir-Ihr-Verhältnissen**. Mit dieser Konstruktion geht die **homogenisierende Zuschreibung** von Eigenschaften, Fähigkeiten, Defiziten, Charakteren, Mentalitäten etc. entlang der konstruierten Gruppendifferenz einher – zumindest für die als ‚anders‘ konstruierte Gruppe. Es unterscheidet sich zwischen den Verhältnissen und in historischen Konjunkturen, ob die dominante Gruppe zusätzlich auch homogenisierende Selbstbilder pflegt oder sich als allgemein-menschlich bzw. einfach als ‚normal‘ setzt und den einzelnen Angehörigen der dominanten Gruppe individuelle Vielfalt zugesteht.

Zumindest Menschen, die der Gruppe der ‚Anderen‘ zugeordnet werden, werden jedoch nicht mehr vorrangig als Individuen gesehen, sondern zentral (auch) als Repräsentant\*innen der ihnen zugeschriebenen Gruppe. Interaktionen mit ihnen sind regelmäßig von dieser Wahrnehmung geprägt. Oft wird ihre Zugehörigkeit zu dieser ‚anderen‘ Gruppe hervorgehoben und insbesondere unerwünschtes oder (ggf. auch für sie selbst) problematisches Verhalten vor allem mit ihrer Gruppenzuge-



gehörigkeit erklärt. Nicht selten werden sie auch dazu aufgefordert, sich für die (vermeintlichen) Handlungen dieser Gruppe zu rechtfertigen oder dazu Stellung zu beziehen. Entsprechen sie den Stereotypen nicht, werden sie oft als Ausnahmen hervorgehoben.

Dies finden wir auch in der Sexualpädagogik vor, wenn in Bezug auf Menschen, die bestimmten Gruppen (vermeintlich oder real) angehören, in den Augen von Sexualpädagog\*innen oder in sexualpädagogischen Diskursen Differenzwahrnehmungen dominieren und ihre Verhaltensweisen vor allem über diese Differenz gedeutet werden. Z.B. wird oft bei als muslimisch wahrgenommenen Schüler\*innen sehr vieles über Religion gedeutet und Scham oder Widersprüche werden anders eingeordnet, als wenn diese von christlich oder atheistisch geprägten Schüler\*innen geäußert werden, obwohl sie dieselben Gründe haben können. Oder an schwule oder bisexuelle Schüler wird vor allem gedacht, wenn es um Analsex oder sexuell übertragbare Infektionen geht, sehr viel seltener aber, wenn es um Schüchternheit beim ersten Verlieben oder Kinderwünsche geht.

Wenn wir mit Antidiskriminierungsmaßnahmen also erst bei der Behandlung von als gegeben hingegenommenen Gruppen ansetzen, zäumen wir das Pferd von hinten auf. Wichtig ist auch, die eigenen Differenzwahrnehmungen und homogenisierenden Gruppenkonstruktionen kritisch aufzugreifen.

Rund um kulturelle Zuschreibungen wäre also z.B. zu fragen, ob ich vielleicht übersehe, wie kontrovers die Positionen und Haltungen und wie unterschiedlich die Erfahrungen auch innerhalb von mir als homogen ‚anders‘ wahrgenommener kultureller oder religiöser Gruppe sind. Und zwar nicht nur von Menschen, die ich dann als Ausnahme konstruiere, sondern zu sehen, dass in allen Kulturen, Religionen etc. kontroverse Debatten u.a. zu Sexualität, Geschlechterverhältnissen etc. geführt werden, wenn auch mit ungleichen und variierenden Kräfteverhältnissen.

Ebenfalls sollten die Lebensverhältnisse und sexualpädagogischen Bedarfe von nicht-heterosexuellen Menschen nicht nur entlang der Differenz der (zumindest in cis-geschlechtlichen Konstellationen) vorhandenen Genitalien mit einem Fokus auf Sexualität wahrgenommen werden, sondern auch die vielen Überschneidungen mit heterosexuellen Praktiken, Fragen und Zukunftswünschen (Familie etc.), ebenso wie die gesellschaftlichen Herausforderungen aufgrund von Diskriminierung und Stereotypisierungen.

### 1.2.2 Hierarchie Aufladung und Durchsetzungsmacht

Stereotypisierende Zuschreibungen kann es aber auch unter Gruppen geben, die in Bezug auf Macht gleich bzw. ähnlich positioniert sind, z.B. zwischen Deutschen und Französ\*innen. Von Diskriminierung sprechen wir soziologisch in der Regel erst dann, wenn die **konstruierten Differenzen hierarchisch aufgeladen** werden.

Das kann **explizit** erfolgen, indem eine Gruppe ganz offen abgewertet wird.

Es kann auch **implizit** erfolgen, indem beiden Gruppen Zuständigkeitsbereiche zugewiesen werden und (ironisch gesprochen) ganz zufälligerweise der Zuständigkeitsbereich einer Gruppe gesellschaftlich zu weniger Anerkennung, Zugang zu Ressourcen, ökonomischer Autonomie und politischer Partizipation führt. Dies finden wir z.B. im klassischen Sexismus, also in Mann-Frau-Verhältnissen vor, in denen in bestimmten ideologischen Kontexten Frauen durchaus geachtet und sogar idealisiert werden („Das schöne Geschlecht“, „Frauen sind einfach sozialer“ etc.), aber dabei auf



einen Platz verwiesen werden, der in dieser Gesellschaft zu Nachteilen in Bezug auf den Zugang zu Macht, Ressourcen und politische Teilhabe führt.

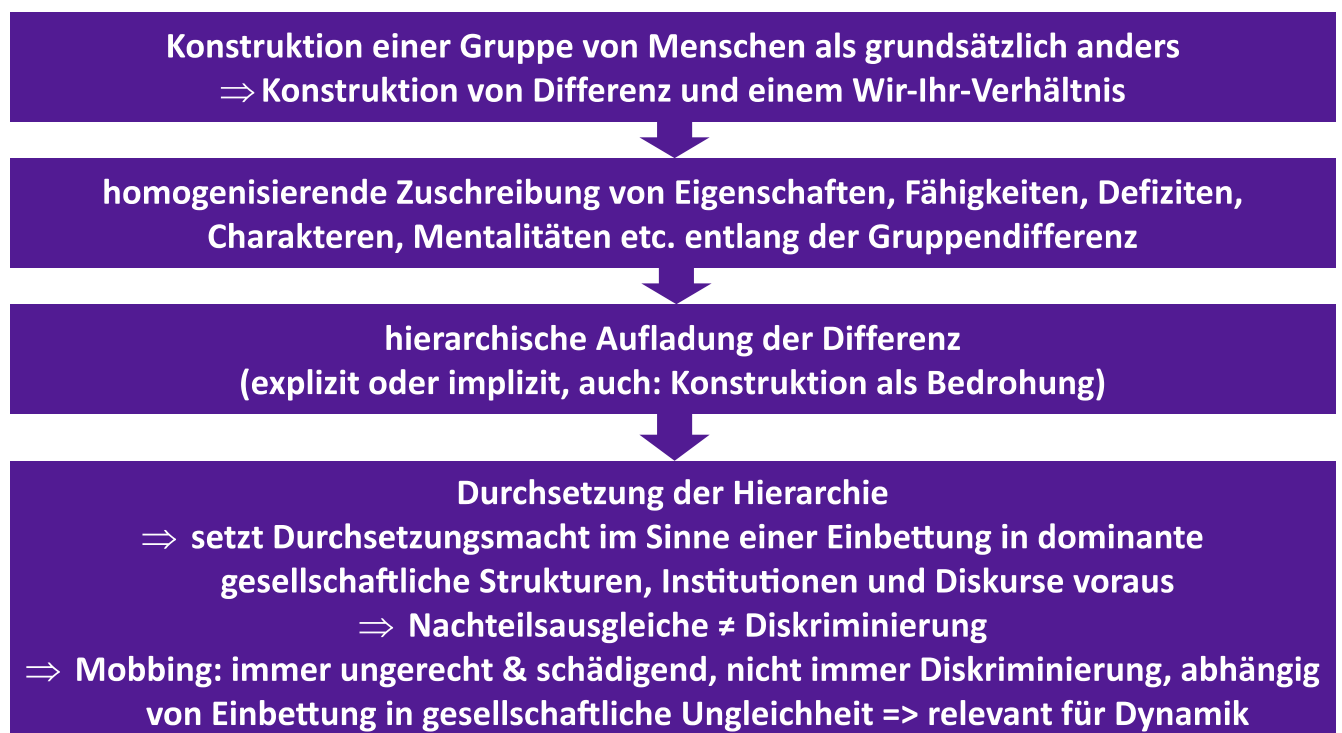
Und es kann auch mittels einer **Überhöhung** vollzogen werden, die dann als **Bedrohung** konstruiert wird und damit als **Grundlage für Verfolgung bzw. Sanktionierung** dient. So werden in Teilen des Antisemitismus (teils auch als ‚Philosemitismus‘ beschönigt) Juden\_Jüdinnen als besonders intelligent dargestellt, und dann im zweiten Schritt als Bedrohung konstruiert und damit ihre Verfolgung legitimiert.

Diese hierarchischen Aufladungen sind auch dann gefährlich, wenn die einzelnen Vertreter\*innen diesen jeweils letzten Schritt (harter Verweis auf den ‚weiblichen‘ Platz, antisemitische Verschwörungstheorien etc.) nicht gehen. Die entsprechenden Denkweisen bereiten dennoch den ideologischen Boden für Sanktionen bzw. Benachteiligungen und Akteur\*innen, die die entsprechenden diskriminierenden Konsequenzen daraus ziehen, können sich als konsequente Umsetzer\*innen der allgemein verbreiteten Sichtweise darstellen.

Allerdings sprechen wir soziologisch weiterhin noch nicht von Diskriminierung, wenn z.B. ökonomisch prekarierte Kinder auf ‚Bonzen‘ schimpfen, die z.B. faul seien, oder ähnliches, also individuell gesamtgesellschaftliche Hierarchien umdrehen. Zur Diskriminierung und zum Ungleichheitsverhältnis fehlt hier das letzte Element: Die **Durchsetzungsmacht**. Wir sprechen also erst dann von Diskriminierung, wenn homogenisierende Gruppenkonstruktionen hierarchisch aufgeladen werden und diese Hierarchie mit Hilfe von Macht durchsetzbar ist (vgl. hierzu die Hinweise auf strukturelle Diskriminierung in Kapitel 1.3).

## Gesellschaftliche Ungleichheit & Diskriminierung: Gruppenkonstruktion + Hierarchie + Macht

in Anlehnung an Paul Mecheril/Claus Melter zu Rassismus, ähnlich bei Albert Scherr zu Diskriminierung



Konzept: Katharina Debus weiterentwickelt aus einem Konzept von Žaklina Mamutovič, Grafik: Katharina Debus



Dies trifft dann zu, wenn diese Konstruktionen in dominante gesellschaftliche Strukturen, Institutionen und Diskurse eingebunden sind, die den Zugang zu Anerkennung, Macht, Ressourcen, politischer Teilhabe, Unversehrtheit etc. organisieren.

In diesem Sinne sind Nachteilsausgleiche keine Diskriminierung. Eine Frauenquote oder, bisher noch fiktiv, eine Quote für queere Menschen, Menschen mit Migrationsgeschichte, Menschen of Color, Juden\_Jüdinnen, Menschen mit Behinderungen, Menschen aus Arbeiter\*innen- oder ökonomisch prekarierten Familien etc., soll einen gerechteren Zugang zu bestimmten gesellschaftlichen Positionen darstellen und unterscheidet (lateinisch *discriminare*) dabei zwar zwischen Menschengruppen, verschärft dabei aber nicht gesellschaftliche Ungleichheiten, sondern soll sie mindern. Im hier vorgestellten Diskriminierungsverständnis ist sie also nicht diskriminierend. Dies gilt z.B. auch für einen Frauenraum, eine queere Party oder ein Empowerment-Angebot für Schwarze Jugendliche, die nur temporär die gesellschaftliche Normalität unterbrechen, in der die entsprechenden Gruppen häufig Diskriminierung erleben und (in den letzteren beiden Fällen) oft auch in der Minderheit sind.

Auch Mobbing ist nicht immer in diesem Sinne Diskriminierung: Mobbing ist immer ungerecht und muss pädagogisch unbedingt adressiert werden. Für die Dynamik macht es aber einen Unterschied, ob Mobbing gesellschaftliche diskriminierende Strukturen wiederholt und damit diskriminierend ist, ob es unter gesamtgesellschaftlich gesehen Gleichgestellten stattfindet, oder ob die Mobbenden sich gegen Menschen richten, die gesamtgesellschaftlich gesehen ihnen gegenüber privilegiert sind. Alle drei Fälle müssen ernstgenommen werden und es sind Schutz der Betroffenen und klare Interventionen notwendig. Für die Dynamik, Motivationslagen und Präventions-Ansätze macht es aber meist einen Unterschied, welcher der drei Fälle vorliegt.

### 1.3 Zahnradmodell: Verschiedene Ebenen von Diskriminierung

#### 1.3.1 Interpersonelle Diskriminierung

Oft fokussieren pädagogische Debatten über Diskriminierung die interpersonelle Ebene, also persönliches Handeln zwischen einzelnen Menschen. Und das ist ein wichtiger Ansatzpunkt – auch in der Pädagogik. Interpersonelle Diskriminierung zeigt sich z.B. in **psychischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt**.

Dabei ist für die Sexualpädagogik wichtig zu wissen, sich die Abwertung von Menschengruppen, nicht nur im Sexismus, sondern auch in anderen Ungleichheitsverhältnissen darin äußert, dass ihre Grenzen und ihre (auch sexuelle) Selbstbestimmung weniger geachtet werden und sie als verfügbar bzw. weniger geschützte potenzielle Opfer gelten. So sind nicht nur Frauen und Mädchen, sondern auch u.a. trans- und intergeschlechtliche Menschen, homo-, bi- und pansexuelle sowie asexuelle und andere queere Menschen, Menschen of Color und/oder mit marginalisierten Migrationsgeschichten, geflüchtete Menschen, Menschen mit Behinderungen, neurodiverse Menschen, Menschen mit wenig Geld und/ oder wenig formaler Bildung etc. überdurchschnittlich oft von sexualisierter Gewalt betroffen.

Etwas subtiler zeigt sich Diskriminierung auf der interpersonellen Ebene auch durch Mikroaggressionen bzw. Othinging. Der Begriff **Othinging** (deutsche Übersetzungsversuche sind u.a. *Ver-Änderung* oder *Verbesonderung*) kommt aus der postkolonialen Forschung bzw. Theorie und beschreibt, wie Menschen machtvoll zu Anderen gemacht und damit aus der (vermeintlichen)



Normalität ausgegliedert werden. Hier finden wir die oben beschriebene homogenisierende Konstruktion als ‚Andere‘ mit hierarchischer Aufladung der Differenz wieder.

Otherring zeigt sich unter anderem in **Mikroaggressionen**. Dieser Begriff kommt aus der psychologischen Forschung zu Rassismus und beschreibt, dass viele kleine Handlungen, die im Einzelnen gar nicht so schlimm erscheinen, schwerwiegende Folgen haben können, wenn sie sich aufhäufen, im Alltag ständig präsent sind, immer passieren können und sich regelmäßig wiederholen. Sie können dann zu gravierenden Beeinträchtigungen der (u.a. psychischen) Gesundheit und der Bildungsteilhabe führen und ggf. auch posttraumatische Belastungsstörungen auslösen.

Mikroaggressionen und Otherring finden wir u.a. in der vieldiskutierten Frage „Wo kommst Du her?“, wenn damit bestimmten Menschen durch die Platzierung der Frage z.B. am Anfang eines Kennenlernprozesses oder in einer ansonsten nicht sehr persönlichen Begegnung immer wieder kommuniziert wird, sie müssten ihre Anwesenheit begründen – eine symbolische Ausbürgerung. Es gibt sehr viele othernde/verbesondernde Fragen, u.a. auch wenn Intimitätsgrenzen bei transgeschlechtlichen Menschen durch eine Frage nach Genital-Operationen überschritten werden. Auch Komplimente können, je nach Kontext, verbesondernd oder Platzverweiser sein, z.B.: „Du sprichst aber gut Deutsch!“ an eine Person, die in einem deutschsprachigen Land aufgewachsen ist, „Mädchen können so gut trösten, kümmer‘ Du Dich mal um x.“, „Ich wollte schon immer einen schwulen Freund haben, mit denen kann man so gut shoppen gehen!“, „Als Jude bist Du sicher total schlau.“, „Du musst so stark sein, mit einer Behinderung durchs Leben zu gehen!“ etc. Gemeinsam ist ihnen, dass das Gegenüber nicht mehr vor allem als Individuum gesehen wird, sondern angezeigt bekommt, dass es als anders wahrgenommen wird und in der Wahrnehmung eine Gruppenzugehörigkeit dominiert.

Auch ständige falsche Aussprache von Namen, Misgendern (also als das falsche Geschlecht angesprochen werden), an Dingen aufgrund von Behinderungen bzw. gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht teilhaben können etc., sind Mikroaggressionen. Oder wenn Menschen aufgrund ihrer (vermeintlichen) Gruppenzugehörigkeit ständig mit belastenden Themen assoziiert und auf diese angesprochen werden und individuelle Begegnungen dadurch erschwert und belastet werden (z.B. Juden\_Jüdinnen und der Holocaust, BIPOC, Muslim\*innen oder Menschen mit bestimmten Migrationsgeschichten und Gewalt bzw. Kriminalität oder religiöser Fundamentalismus, Menschen mit Behinderungen und Leid etc.). Auch die bereits oben erwähnte Ansprache, sich für das Handeln anderer Menschen, die der gleichen Gruppe zugerechnet werden, oder z.B. einen anderen Staat etc. rechtfertigen zu sollen, sind Mikroaggressionen und Otherring.

Für die Sexualpädagogik ist dabei relevant, dass eine Fetischisierung bestimmter Menschengruppen und Körper (z.B. auch als eigene ‚exotische‘ Kategorien in Pornos) ebenfalls mindestens als Mikroaggressionen (teilweise auch als Aggressionen ohne ‚Mikro‘) und Otherring einzuordnen sind und Menschen in der Gestaltung ihrer Sexualität und Beziehungen auf Augenhöhe massiv beeinträchtigen und belasten.

Mikroaggressionen und Otherring müssen dabei überhaupt nicht mit negativen Absichten einhergehen. Oft sind sie Ausdruck gesellschaftlich normalisierter Sichtweisen und sogar gut gemeint, haben aber dennoch belastende Auswirkungen.



Und damit will ich das Verständnis von Diskriminierung vom Kopf auf die Füße stellen: Wenn wir immer den Zugang persönlicher Einstellungen wählen und den Individuen suggerieren, sie dächten einfach falsch und müssten nur ihr Denken verändern und dann wäre alles gut, handeln wir am Problem vorbei.

### 1.3.2 Strukturelle Diskriminierung

Persönliche Einstellungen erwachsen aus Erfahrungen. Und bei gesamtgesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen sind diese Erfahrungen nicht zufällig. Sie spiegeln eine **gesellschaftliche Struktur**. Die **Ideologien** hinter den persönlichen Einstellungen kommen aus einer Geschichte, in der sie verbreitet und geschürt wurden, um **strukturelle Ungleichheit zu legitimieren**. Heutige Formen u.a. von Sexismus, Rassismus, Antisemitismus und Klassismus kommen aus einer Zeit, in der nach der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte das cis männliche, heterosexuelle, weiße, goj (also nicht-jüdische) Bürgertum in Europa seine Herrschaft neu begründen musste und rechtfertigen, warum nicht alle Menschen diese neu erklärten vermeintlich universellen Menschenrechte genießen dürften. Die Ideologien dienten also der Rechtfertigung von Ausschlüssen, Entrechtung, Ausbeutung, Menschenrechtsverletzungen etc. Sie kommen nicht einfach nur aus der vermeintlichen Natur des Menschen, in Kategorien zu denken.

Und auch heute **spiegeln diskriminierende interpersonelle Handlungen strukturelle Ungleichheiten und sichern diese ab**. Solche Ungleichheiten finden wir u.a. im Zugang zu **ökonomischen Ressourcen** (Einkommen, Ungleichbehandlung bei Bewerbungen und Aufstiegen, Besitz/Erbe, Rente etc.), **ungleichen Rechten, ungleicher politischer Teilhabe, ungleichem Zugang zur Ressource Bildung, im Städtebau bzw. der Funktion von Städten** (u.a. Barrieren für Menschen mit verschiedenen Behinderungen, Menschen mit Sorgeverantwortung u.a. mit Kinderwagen, Angst-Orte, weite Fahrtwege für Menschen mit wenig oder ohne Einkommen etc.) und auch in **transgenerationalen Nachwirkungen früheren staatlichen bzw. wirtschaftlichen Unrechts** (z.B. transgenerationale Auswirkungen von Verfolgung u.a. im Kontext von Nationalsozialismus, Kolonialismus, aber auch allen noch zu nennenden Ungleichheitsverhältnissen).

Die nächsten beiden Ebenen werden oft der strukturellen Ebene zugeordnet. Da ich gerade in der Arbeit mit Pädagog\*innen aber für diese Ebenen gezielter sensibilisieren will, führe ich sie gesondert auf.

### 1.3.3 Kulturelle bzw. diskursive Diskriminierung (Unterform struktureller Diskriminierung)

Diskriminierung findet auch auf der kulturellen bzw. diskursiven Ebene statt. Hier werden **Normalitäten** geschaffen bzw. reproduziert, die Diskriminierung auf den anderen Ebenen als normal, legitim oder zumindest unauffällig bzw. hinnehmbar erscheinen lassen. Zudem **prägen sie die Selbst-, Fremd- und Weltbilder von Menschen**, die dann wiederum zu (u.a. diskriminierenden oder sich mit Diskriminierung abfindenden selbstschädigenden) Handlungen führen. Zu fragen wäre u.a.:

Welche Menschen tauchen wie in Medien inkl. Literatur sowie in den dominanten Religionen auf? Welche Menschen und Lebensweisen gelten als normal? Welche werden missbilligt? Welche werden exotisiert? Welche tauchen nur oder vorrangig als Täter\*innen oder arme, bemitleidenswerte Opfer auf? Wer gilt als normal und wer als fremd? Wem gegenüber wird Vertrauen oder Nähe und wem gegenüber wird Distanz oder Misstrauen vorgelebt? Welche





Menschen tauchen ganz individuell vielfältig auf und dürfen sich mit vielfältigen Themen beschäftigen? Für wen gibt es in der Sprache normale oder gute Begriffe? Wer muss damit klarkommen, dass Begriffe, die die eigene Identität, Lebensweise oder den eigenen Körper beschreiben, gleichzeitig Schimpfworte sind? Wer kommt in der Grammatik nur mit Mühe vor (Nicht-Binarität in zweigeschlechtlicher Grammatik)? Welche Bilder werden über welche Menschengruppen vermittelt? Welche Diskurse finden wir vor, die Diskriminierung und gesellschaftliche Ungleichheit normalisieren, rechtfertigen, Täter-Opfer-Umkehr betreiben? Und welche finden wir vor, die Diskriminierung problematisieren?

All diese Bilder und Normalitäten wirken sich auf alle anderen genannten Ebenen von Diskriminierung aus und werden wiederum von ihnen geprägt.

#### 1.3.4 Institutionelle Diskriminierung (Unterform struktureller Diskriminierung)

Als dritte strukturelle Ebene ist die institutionelle Ebene relevant, die ich hier – aufgrund des pädagogischen Anwendungsfelds anders als in manchen soziologischen Ansätzen –, v.a. auf Institutionen im Sinne von Organisationen beziehe.

Strukturelle Diskriminierung zeigt sich u.a. darin, wenn **Regeln, Normen und Funktionslogiken** von Institutionen nicht allen Adressat\*innen/Nutzer\*innen gleichermaßen gerecht werden. Dabei kann es um explizite Diskriminierung gehen und um implizite Diskriminierung durch Gleichbehandlung und Gleichbewertung bei ungleichen Ausgangsbedingungen.

Institutionelle Diskriminierung liegt auch vor, wenn aufgrund von **Arbeitsbedingungen** in der Pädagogik z.B. die **Bedarfe** von Kindern und Jugendlichen eher hintenrunterfallen, die **nicht den Bedarfen der Mehrheit bzw. dominanten Gruppen entsprechen**, die aufgrund von Diskriminierungserfahrungen **mehr oder spezifischere Förderung bräuchten**, die ihre Bedarfe **aus Angst vor Diskriminierung durch Peergroup oder Leitung nicht äußern können** etc.

Institutionelle Diskriminierung kann sich auch in der **(Innen-)Architektur** zeigen, z.B. durch Barrieren für Menschen mit bestimmten Behinderungen oder durch nur zweigeschlechtliche Toiletten und Umkleiden. Oder auch wenn bestimmte Orte im Kontext einer pädagogischen Institution zu Angst-Orten werden, in denen kaum Schutz vor Peer-Gewalt besteht (z.B. Toiletten, Umkleiden, uneinsehbarer Außenbereich, Hin-/Rückweg etc.).

Auch im **Material** kann es zu Diskriminierung kommen, z.B. entsprechen Penis-Modelle einer beliebten Herstellerin sexualpädagogischer Modelle in verschiedenen Hautfarben eine Zeitlang rassistischen Stereotypen bzgl. der Größe. Andere Materialien sind z.B. geschlechterstereotyp, zweigeschlechtlich, heteronormativ und bilden Menschen of Color, dicke Menschen oder Menschen mit sichtbaren Behinderungen nicht oder mit einem Problematisierungsfokus ab (z.B. ein Mädchen mit Kopftuch nur, wenn es um Zwangsheirat geht etc.).

Nicht zuletzt zeigt sich institutionelle Diskriminierung, wenn Menschen in Bildungsangeboten **viel Kraft und Aufmerksamkeit darauf verwenden müssen, mit Diskriminierungsrisiken und Gewaltbedrohungen umzugehen, diskriminierende Handlungen zu verarbeiten und sich dabei emotional zu regulieren etc.**, und dadurch in ihrer Bildungsteilnahme eingeschränkt werden. Auch in der medizinischen und psychotherapeutischen Versorgung machen die Adressat\*innen sexualpädagogischer Angebote Diskriminierungserfahrungen, die auch sexualpädagogische Themen betreffen.



### 1.3.5 Auswirkungen von Diskriminierung auf die individuelle Ebene

Erst aus all diesen allgegenwärtigen Erfahrungen entstehen dann individuelle Einstellungen, Haltungen etc. Erfahrungen mit gesellschaftlicher Diskriminierung und Privilegierung können sich in **persönlichen Einstellungen und Bildern sowohl gegenüber sich selbst als auch gegenüber anderen** niederschlagen. Zum Beispiel entlang der Frage, wer Erfolg durch Leistung verdient hat, wer für eigene schlechtere Bedingungen selbst verantwortlich ist, wer begehrenswert ist, wer selbst schuld dran ist, alleine zu sein oder sehr viele Zugeständnisse machen muss, um nicht alleine zu sein etc.

Diskriminierende Verhältnisse schlagen sich auch in **Deutungen** nieder. So kann ich z.B. eine Zurückweisung im Flirt so deuten, dass Begehren/Interesse halt nicht immer symmetrisch ist, und ich jetzt gerade halt Pech hatte. Ich kann darüber nachdenken, ob ich etwas hätte anders machen können, weil das Problem nicht Inkompatibilität war, sondern dass der anderen Person mein Verhalten unangenehm oder jedenfalls verunsichernd war. Ich kann es ungerecht finden, dass es in einer kapitalistischen Gesellschaft auch bzgl. Begehrenswertigkeit Hierarchien gibt. Oder aber ich kann, wie es in der Incel-Kultur gepflegt wird, mit Frauenhass darauf reagieren oder, womit Pick-Up-Artists ihr Geld machen, mir ein Training besorgen, wie ich möglichst erfolgreich Grenzen von Frauen überschreiten kann.

Auch mein **Verhältnis zu mir selbst** kann (neben individualbiografischen Erfahrungen) von Diskriminierungs- und Privilegierungserfahrungen beeinflusst werden. Im Schnitt haben (mehrfach-)privilegierte Menschen oft ein besseres Verhältnis zu sich selbst, höhere Selbstwirksamkeitserwartungen und gehen häufiger davon aus, dass Probleme von anderen verursacht wurden, während (mehrfach-)diskriminierte Menschen oft die Ursache für Probleme bei sich selbst suchen und die von außen erfahrene Abwertung auch mindestens in Selbstzweifeln gegen sich richten. (Wobei die Männlichkeitsanforderung, immer Souveränität zu beweisen, gekoppelt mit dem Muster der Externalisierung, auch bei mehrfachmarginalisierten Jungen/Männern dazu führen kann, die Schuld für Probleme vor allem bei anderen zu suchen, was gleichzeitig ein Resilienzfaktor gegen Selbstabwertung sein kann, aber auch zu Sanktionierungs-Spiralen führen kann, die mehrfachprivilegierte Jungen/Männer wesentlich seltener erleben.<sup>1</sup>)

Nicht zuletzt können sich erlebte Privilegierung und Diskriminierung sowie die vermittelten Bilder über Normalität, Andersheit, Fremdheit, Bedrohlichkeit, Bemitleidungswürdigkeit etc. auch in **Gefühlen gegenüber anderen** niederschlagen, die dann z.B. als nah oder fremd, nahbar oder distanziert, harmlos oder bedrohlich, vertrauens- oder misstrauenswürdig, normal oder exotisch, Subjekt oder Objekt, attraktiv oder unattraktiv, souverän oder bemitleidenswert, verantwortlich für ihr Handeln oder ‚die können halt nicht anders‘ etc. wahrgenommen werden.

### 1.3.6 Zusammenführung verschiedene Ebenen von Diskriminierung

Diese Bilder und Wahrnehmungen, Selbst- und Fremdverhältnisse wirken sich wiederum auf interpersonelles Handeln aus, das aber auch bei ganz egalitären Bildern dennoch von

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu ausführlicher Stuve, Olaf/Debus, Katharina (2012): Männlichkeitsanforderungen. Impulse kritischer Männlichkeitstheorie für eine geschlechterreflektierende Pädagogik mit Jungen. In: Dissens e.V./Debus, Katharina/Könnecke, Bernard/Schwerma, Klaus/Stuve, Olaf (Hrsg.): Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Berlin: Dissens e.V. S. 43–60. Online unter: <https://jus.dissens.de/material/abschlusspublikation> [Zugriff: 15.10.2023].



institutionellen und gesellschaftlichen Strukturen beeinflusst wird, die trotz bester Absichten zu diskriminierendem Handeln führen können.

Um das Ganze mit dem vorherigen Kapitel (1.2) zu Gruppenkonstruktionen, Hierarchie und Durchsetzungsmacht zu verknüpfen: Von **Diskriminierung** sprechen wir im von mir vorgeschlagenen Verständnis **bei individuellen Handlungen dann, wenn diese mit struktureller Diskriminierung auf den oberen drei genannten Ebenen verknüpft sind**, also mit gesellschaftlicher Durchsetzungsmacht.

In einer von struktureller Ungleichheit geprägten Gesellschaft sind diskriminierende Unterscheidungen und Realitäten also so omnipräsent, dass sie ganz **ohne böse Absicht die Selbst- und Weltwahrnehmung und das Beziehungsverhalten von Menschen prägen**. Individuelles Handeln ist damit stark von gesellschaftlichen Strukturen beeinflusst, auch ganz ohne böse Absichten.

### Diskriminierung: Zahnradmodell

**kulturell-diskursiv:**  
z.B. Medien, Literatur, Religion, Sprache, Normalitätsannahmen, Bilder über Menschengruppen etc.

**strukturell:** u.a. Ressourcenzugang, rechtliche & ökonomische Benachteiligung, Städtebau, Nachwirkungen früheren (u.a. staatlichen) Unrechts



**institutionell:** z.B. Regeln, Normen, Logiken, (Arbeits-) Bedingungen, Anforderungen, Lehrmittel, Architektur etc. in Bildung, Medizin, Behörden, etc.

**individuell:** z.B. Einstellungen, Bilder & Deutungen, Selbstverhältnis, Gefühle gegenüber Anderen, Selbstwirksamkeitserwartungen

**interpersonell:** z.B. psychische, körperliche und sexualisierte Gewalt, Mikroaggressionen, Othering etc.

Konzept: Katharina Debus, Grafik: Iven Saadi

### 1.4 Intention versus Effekt bzw. Absicht versus Wirkung

Für angemessene Analysen und für Diskriminierungsprävention ist es daher sinnvoll, die **Definition von Diskriminierung** von Fragen von Strafbarkeit, Schuldhaftigkeit und Absichtshaftigkeit zu lösen. Diskriminierend ist, was die beschriebenen Ungleichheiten aufrechterhält bzw. sie spiegelt und zu ihnen beiträgt – unabhängig davon, ob es so gemeint war oder nicht.

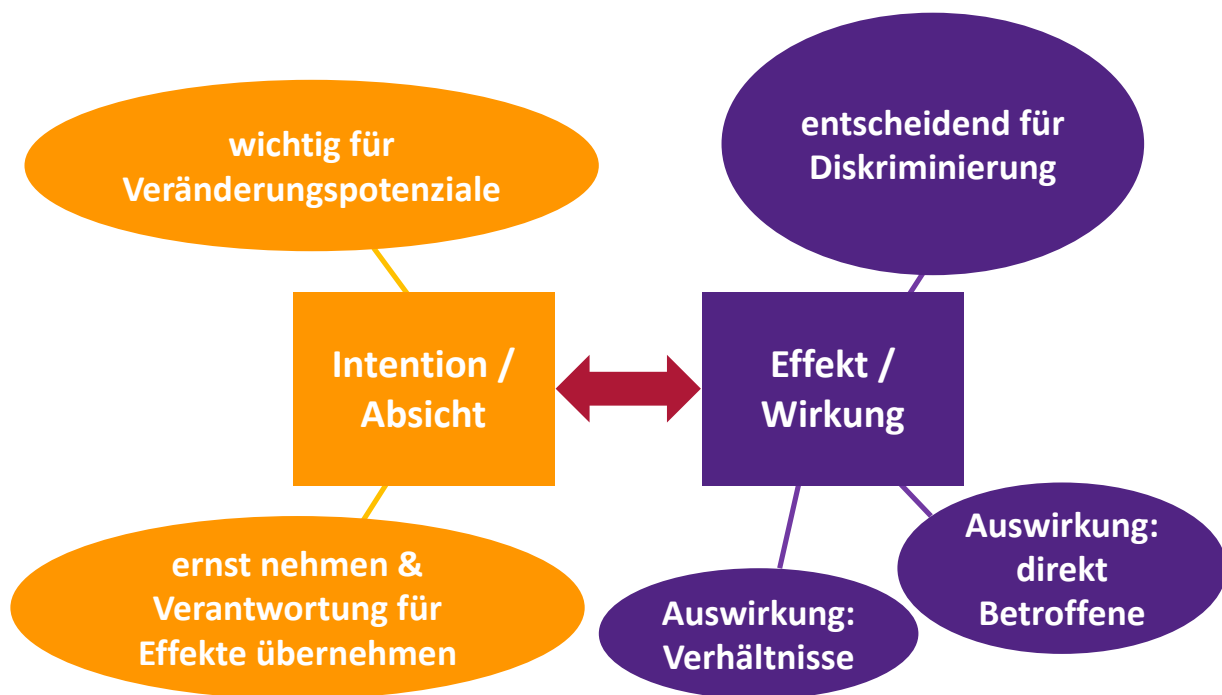
In interpersonellen Handlungen kann dies einerseits auf Handlungen zutreffen, die **direkt Angehörige diskriminierter Gruppen treffen**. Diese können **sichtbar anwesend sein, aber auch unsichtbar**. Nicht



alle Betroffenheiten von Diskriminierung sind sichtbar und wenn sie können, verbergen Betroffene insbesondere in Zwangsgemeinschaften wie Schulklassen oft ihre entsprechenden Realitäten, Zugehörigkeiten, Körper, Begehren etc., um sich vor Diskriminierung und Gewalt zu schützen.<sup>2</sup> So sollten wir z.B. in jeder Gruppe davon ausgehen, dass schwule, lesbische, bi- bzw. pansexuelle, asexuelle, intergeschlechtliche, transgeschlechtliche, jüdische, ökonomisch benachteiligte, neurodiverse, chronisch kranke etc. Menschen anwesend sind, von denen wir dies nicht wissen. Und auch rund um Rassismus und Behinderungen, wo oft von Sichtbarkeit ausgegangen wird, wissen wir nicht immer von allen Betroffenheiten.

Aber auch wenn wirklich niemand Betroffenes anwesend ist, wirkt es sich auf die **Verhältnisse auch jenseits der Situation** aus, wenn diskriminierend gehandelt wird und wenn dies unwidersprochen stehenbleibt. Es beeinflusst die Normalitätsannahmen der Anwesenden („Unter normalen Leuten kann man so sprechen/handeln.“) und ihre Gefühle zu Menschen, die dieses Handeln nicht hinnehmen bzw. davon getroffen werden („Die sind so empfindlich!“, „Wegen denen können wir hier nicht ein bisschen Spaß haben!“, „Das ist immer anstrengend mit denen.“). Ganz davon abgesehen, dass Menschen anwesend sein können, für die es belastend ist, wenn so über ihre Freund\*innen, Angehörigen, Partner\*innen etc. gesprochen wird.

### Intention versus Effekt



Konzept & Grafik: Katharina Debus

Dennoch ist die **Absicht oder Intention** nicht egal. Sie ist **relevant zur Einschätzung von Veränderungspotenzialen**: Wenn Menschen bewusst diskriminieren wollen, sind sie wahrscheinlich

<sup>2</sup> Vgl. zu Un\_Sichtbarkeitseffekten Laumann, Vivien (2018): Queere Un\_Sichtbarkeiten. LSBTIQAP+ in heterogenen pädagogischen Settings. In: Debus, Katharina/Laumann, Vivien (Hrsg.): Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment. Berlin: Dissens – Institut für Bildung und Forschung. S. 71-86. Online unter: <https://interventionen.dissens.de/materialien/handreichung> [Zugriff: 16.10.2023].

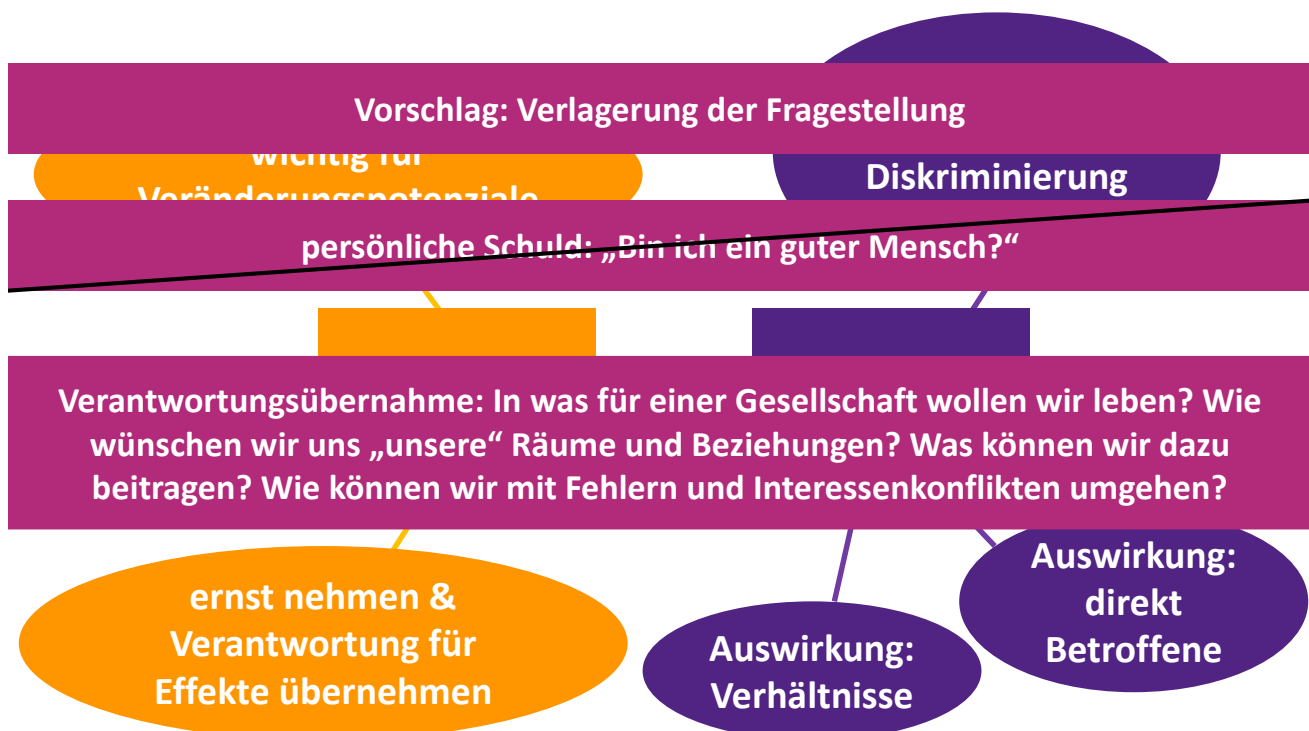


sehr viel schlechter erreichbar als Menschen, die unabsichtlich etwas getan haben, was sie noch nicht hinterfragt haben, aber ohne diskriminierende Absichten. Wenn es nicht mein Ziel war zu diskriminieren, liegt es nahe, Feedback ernstzunehmen und zu schauen, ob/wie ich mein Verhalten meinen guten Absichten anpassen kann.

Hilfreich, damit das wahrscheinlicher passieren kann, ist es (nicht nur) in pädagogischen Situationen die **Fragestellung zu verlagern**. Wenn wir Diskriminierung kritisieren oder für Diskriminierung kritisiert werden, steht häufig mindestens bei der kritisierten Person die Frage im Raum: „Bin ich ein guter Mensch?“. Und wenn diese Frage im Raum steht, liegt es nahe, dass sehr viel Aufmerksamkeit dahin geht, zu beweisen, dass ich ein guter Mensch bin. Dies führt dann weg von Verantwortungsübernahme und hin zum eigenen Bauchnabel.

Wenn es uns gelingt, in der Kritik klarzumachen – bzw. wenn wir kritisiert werden, uns selbst klarzumachen –, dass wir uns erstmal **kein böswilliges Handeln unterstellen** (selbstverständlich in Grenzen je nachdem, mit wem und mit welchem Verhalten ich es zu tun habe), ist es oft einfacher, aus der Logik von Schuld und Schuldabwehr auszusteigen.

## Intention versus Effekt



Konzept & Grafik: Katharina Debus

Dies kann gut abgestützt werden durch das oben eingeführte **Hintergrundwissen zu Diskriminierung, das diese nicht individualisiert** und als nur auf persönlich falschem Denken beruhend darstellt, sondern verdeutlicht, dass Diskriminierung in dieser Gesellschaft so sehr Teil der Normalität ist, dass sie unabsichtlich und ohne bösen Willen geschehen kann. Vor diesem Hintergrund kann betont werden, dass wir alle zusammen immer wieder lernen und üben müssen, diskriminierende Logiken und Normalitätsannahmen, Sprache etc. zu hinterfragen. Hilfreicher



können dann Fragen in Richtung Verantwortungsübernahme sein, z.B.: In welcher Gesellschaft wollen wir leben? Wie wünschen wir uns unsere Räume? Was können wir dazu beitragen? Wie können wir mit Fehlern und Interessenkonflikten umgehen?

Desto früher es uns gelingt, **Kritik in einem solchen Rahmen zu framen** und (in gewissen Grenzen) aus der persönlichen Verurteilung herauszunehmen, desto konstruktiver kann der Umgang mit nicht beabsichtigtem diskriminierendem Handeln und darauffolgender Kritik werden.

**Absichtlich diskriminierende Menschen werden dadurch nicht erreicht.** Im Umgang mit diesen sollte gut abgewogen werden, inwiefern Zeit und Aufmerksamkeit in das Bemühen gesteckt wird, sie zu erreichen und was das für die anderen Anwesenden bedeutet, wenn manifest diskriminierenden Menschen Gelegenheit gegeben wird, ihre Argumente und Haltungen auszubreiten. Insbesondere bei Menschen mit geschlossenem diskriminierendem Weltbild, bei denen keine Ambivalenzen und Suchbewegungen mehr festzustellen sind, ist davon auszugehen, dass diese in Gruppensettings nicht erreichbar sind und dass in solchen Kontexten vor allem ihr Raum und ihre Verletzungsmacht begrenzt werden sollten, während die Aufmerksamkeit und fördernde Interventionen eher diskriminierungs-betroffenen, kritischen und unentschlossenen Teilnehmenden zugutekommen sollten. Aber auch bei punktuellen Diskriminierungen ohne geschlossenes Weltbild ist die Aufmerksamkeitsverteilung je konkret abzuwägen.

Selbstverständlich sollten bei der hier vertretenen Einladung zu wohlwollenden Interventionen aber **Grenzen beachtet und Lasten so verteilt** werden, dass dies nicht vor allem auf Kosten derer geht (oder wenn dann nur wirklich freiwillig), die durch Diskriminierung getroffen, abgewertet, bedroht bzw. in der Hierarchie unten platziert werden.

### 1.5 Anstrengung und Lastenumverteilung

Wenn Menschen beginnen, sich kritisch mit Diskriminierung und Ungleichheitsverhältnissen zu beschäftigen, so führt dies oft dazu, sehr viele Aspekte der eigenen Selbst- und Weltwahrnehmung und des eigenen Verhaltens umorganisieren zu müssen, das ist in der Regel **anstrengend**.

Wenn es um Verhältnisse geht, in denen wir **privilegiert** werden, ist häufig der Eindruck, dass etwas falsch ist, wenn wir plötzlich nicht immer wissen, wie wir uns richtig verhalten können. Und wenn wir von anderen als privilegiert wahrgenommen und in die Verantwortung genommen werden und dabei nicht immer so sehr als Individuum wahrgenommen werden, wie wir uns das wünschen würden, sondern (auch) als Repräsentant\*in der privilegierten Gruppe.

Aus meiner Sicht ist es hilfreich, sich vor Augen zu führen, dass **dies (und zwar in wesentlich massiverer Form) Alltag ist für Menschen, die den diskriminierten Gruppen angehören**. Also dass sie/wir häufig mehr als Angehörige dieser Gruppen gesehen werden denn als Individuen, und dass sie/wir ständig abwägen müssen, wie sie sich/wir uns in diesen diskriminierenden Verhältnissen verhalten, weil im Zweifel fast alles gegen sie/uns ausgelegt werden kann.

Es kann zu einer anderen Deutung führen, wenn wir verstehen, dass diese **Unsicherheit und Ent-Individualisierung nicht primär die Schuld der Einzelnen sind** (auch wenn wir darin gewisse Handlungsspielräume haben, die wir nutzen sollten), **sondern aus den Verhältnissen entstehen**. Das **Ziel**, oder jedenfalls mein Ziel, sind **Verhältnisse, in denen sich alle auf Augenhöhe begegnen können**, ohne strukturelle Benachteiligung etc.



**Auf dem Weg dahin** sehe ich es als eine **Lastenumverteilung**, wenn Menschen in den Verhältnissen, in denen sie **privilegiert** werden, **bereit sind, ein bisschen mehr von dieser Last mitzutragen**. Ich sollte in privilegierter Position bereit sein, mich ein bisschen verunsichern zu lassen und anzuerkennen, dass ich sowohl Individuum bin als auch als Angehörige\*r privilegierter Gruppen Vorteile in dieser Gesellschaft genieße, selbst wenn ich mir viel Mühe gebe, gerecht zu handeln. Wenn ich diese Erkenntnis und eine gewisse Menge Verunsicherung zulasse, ohne das aggressiv oder mit Rückzug gegenüber diskriminierten Menschen zu beantworten, dann wird es möglicher, **mit Angehörigen diskriminierter Gruppen** Leben, Arbeit und Engagement für eine bessere Gesellschaft zu teilen, **ohne dass diese**, zusätzlich zum Umgang mit ihrer eigenen Unsicherheit und ihren eigenen Entindividualisierungserfahrungen, auch noch **meine Unsicherheitsabwehr und mein eindringliches Begehren, (nur als Individuum) gesehen zu werden, auf ihre Kosten abpuffern und mittragen müssen**.

Und nicht zuletzt geht Auseinandersetzung nicht *nur* mit Anstrengung einher, sondern in meiner Erfahrung auch nach und nach mit **spürbaren Verbesserungen**, u.a. in Bezug auf die Gestaltbarkeit von Beziehungen im privaten und professionellen Kontext, der Entwicklung neuer Kontakte, Beziehungen und Netzwerke, die Verbesserung meines Verhältnisses zu mir selbst sowie einer verbesserten Analysefähigkeit, die Schritt für Schritt, nach ersten Phasen der Verunsicherung, dann auch eine erweiterte Handlungsfähigkeit ermöglicht. Dies kann neben allen Anstrengungen auch **Lebens- und Arbeitsqualität verbessern und Glücksgefühle ermöglichen** – nicht nur bei Menschen mit Diskriminierungserfahrungen – und **perspektivisch Institutionen, Kultur und Gesellschaft verändern**.

Für solche Verbesserungen ist es hilfreich, wenn wir sowohl **individuell** versuchen, möglichst diskriminierungsreflektiert zu handeln, wenn wir **mit anderen gemeinsam lernen und handeln** (kollektive Ebene) und wenn wir **unsere Organisationen/Institutionen weiterentwickeln**.

## 1.6 Beispielhafte Ungleichheitsverhältnisse

Wir haben es in unseren Gesellschaften mit verschiedenen Ungleichheitsverhältnissen zu tun. Unter anderem:

- **Klassismus:** Diskriminierung aufgrund der Klassen- bzw. Schichtzugehörigkeit, also sowohl des verringerten Zugangs zu Geld/Einkommen/Vermögen als auch zu formal anerkannter Bildung
- **Rassismus:** unter anderem Rassismus gegen Schwarze Menschen, Menschen of Color, Sinti\*zze und Rom\*nja, indigene Menschen, antimuslimischer Rassismus, anti-asiatischer Rassismus, antislawischer Rassismus, Rassismus gegen Menschen aus Süd- und Osteuropa u.a. im Zuge der sogenannten Gastarbeiter\*innen-Migration etc. (manche dieser Kategorien und Verhältnisse überschneiden sich)
- **Antisemitismus:** gegen Juden\_Jüdinnen und Menschen mit jüdischen Familienbezügen
- **Sexismus:** hier definiert als die Hierarchien zwischen Männern und Frauen und Menschen, die für das eine bzw. das andere gehalten werden
- **Heterosexismus:** Privilegierung Heterosexueller und Diskriminierung von u.a. Lesben, Schwulen, Bi- und Pansexuellen, Asexuellen, Queers etc.
- **Cis-Sexismus:** Diskriminierung von trans\* Menschen, also u.a. trans Männern, trans Frauen, nicht-binären Menschen, agender Menschen etc.



- **Endosexismus:** Diskriminierung intergeschlechtlicher Menschen, also von Menschen die körperlich auf der Ebene von Chromosomen, inneren und äußeren Sexual- und Fortpflanzungsorganen und/oder Hormonen nicht den biologisch-medizinisch konstruierten Kriterien männlicher oder weiblicher Körper entsprechen
- **Ableismus:** Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen bzw. Menschen die behindert werden (soziales Modell von Behinderung)  
manchmal dazugerechnet, manchmal getrennt thematisiert: Diskriminierung von Menschen mit chronischen Krankheiten; Diskriminierung neurodivergenter Menschen (z.B. Autist\*innen, Menschen mit ADHS, hochsensible Menschen etc.)
- **Bodyismus/Lookismus:** Diskriminierung aufgrund des Körpers bzw. Aussehens, u.a. der (Nicht-)Passung zu gesellschaftlichen Schönheitsnormen
- **Adultismus:** Entrechtung und Diskriminierung von Kindern und jungen Menschen
- **Ageismus:** Diskriminierung alter Menschen
- **regionale, internationale und globale Hierarchien**, die sich auch im jeweiligen Sozialraum niederschlagen können – für Deutschland u.a. Diskriminierung ostdeutscher Menschen

Auf all diesen Ebenen werden alle Menschen gesellschaftlich platziert, irgendwo zwischen Privilegierung (in der späteren Grafik +++ ) und Diskriminierung (in der späteren Grafik ---). Der Begriff ‚**Verhältnisse**‘ (Ungleichheitsverhältnisse, Diskriminierungsverhältnisse etc.) soll ausdrücken, dass es kein Jenseits gibt. Bei Diskriminierung haben wir es also nicht nur mit ‚armen Betroffenen/Opfern‘ und ‚bösen Nazis‘ zu tun und alle anderen sind aus dem Schneider, außer sie sind wohlmeinende Retter\*innen. **In Ungleichheits- bzw. Diskriminierungsverhältnissen werden wir aufgrund gesellschaftlich ungleich verteilter Zugänge alle platziert, ob wir das gut finden oder nicht, und müssen uns dann dazu verhalten.**

## 1.7 Intersektionalität

Diese verschiedenen Ungleichheitsverhältnisse liegen nun nicht nur additiv nebeneinander. Sie **durchkreuzen sich gegenseitig. In jedem Menschen laufen alle in seiner\*ihrer Lebenswelt vorhandenen Ungleichheitsverhältnisse zusammen mit jeweils Platzierungen zwischen Diskriminiert- und Privilegiert-Werden.**

Das kann zu einer Aufhäufung von Diskriminierungserfahrungen führen (**Mehrfachdiskriminierung/ Mehrfachmarginalisierung**), zu einer Aufhäufung von Privilegierungserfahrungen (**Mehrfachprivilegierung**), und bei vielen kommt es zu **widersprüchlichen und gegenläufigen Erfahrungen zwischen den verschiedenen Verhältnissen.**

Oft ergeben sich auch aus den **spezifischen Kreuzungen ganz unterschiedliche spezifische Diskriminierungserfahrungen.** So erleben beispielsweise nicht alle Frauen und Mädchen Sexismus in gleicher Form. Vielmehr kann sich Sexismus unterschiedlich ausdrücken, je nachdem ob eine Person kleines, mittleres oder älteres Mädchen, junge Frau, mittelalte oder ältere Frau ist, ob sie cis oder trans\* ist, ob ihr Körper in die Schublade eines Mädchen-/Frauenkörpers passt oder nicht, welche (in Rassismen mit Bedeutung versehene) Hautfarbe, Physiognomie und Haarstruktur sie hat, ob sie ein Kopftuch trägt oder nicht, welcher Nation/Ethnie/Kultur ihre Namen zugeordnet werden, ob sie als schön oder hässlich gilt, ob sie Geld hat oder nicht, ob sie einen gefragten Bildungstitel, einen gewürdigten, aber schlecht bezahlten Bildungstitel, oder nur einen schlecht anerkannten oder gar keinen Bildungstitel hat, ob sie Kinder hat oder nicht und in welchem Alter, ob sie eine



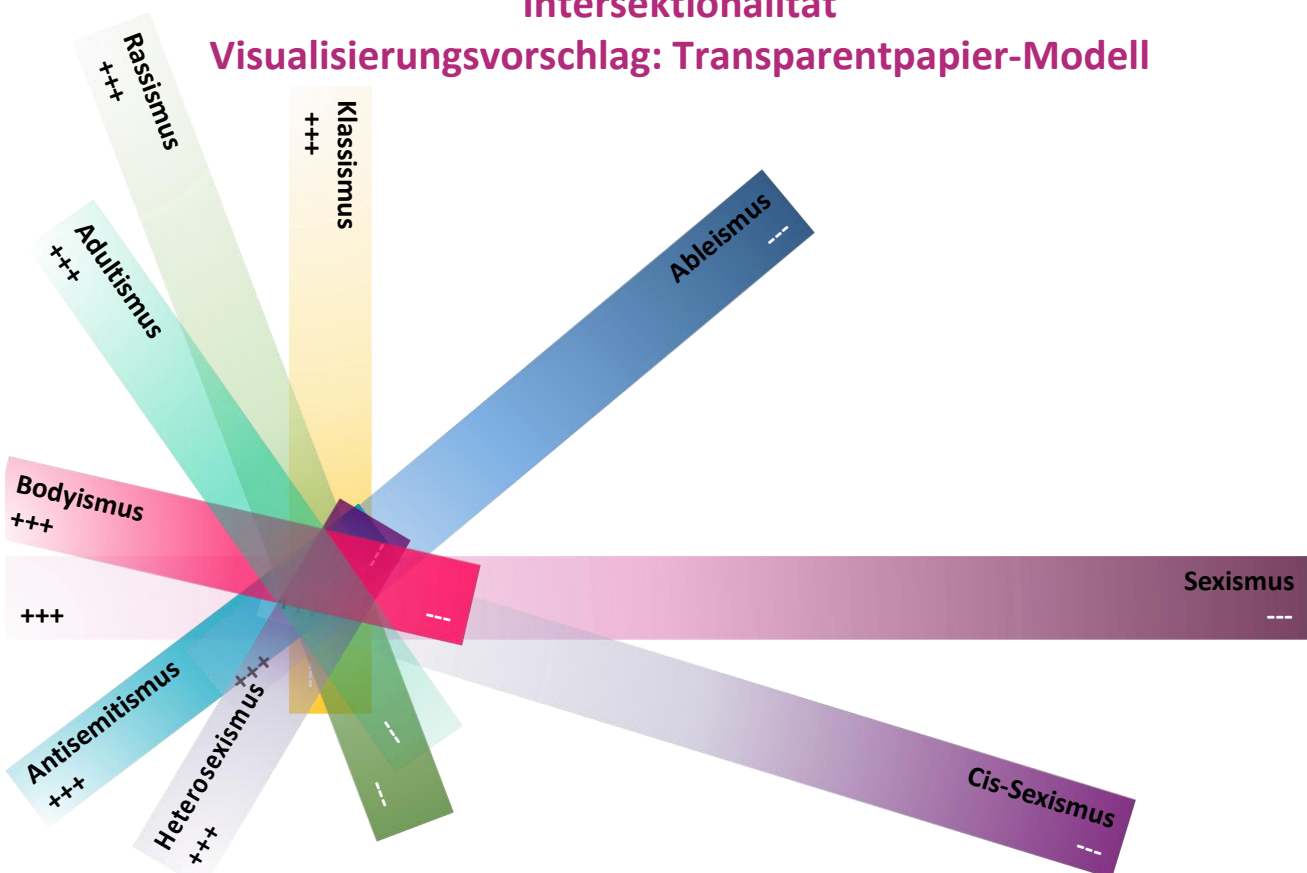


Partnerschaft hat oder mehrere oder keine und in welchem Alter, ob sie auf Männer, Frauen, nicht-binäre Menschen, niemanden oder alle Geschlechter steht, ob sie eine Behinderung und wenn ja dann welche hat oder nicht, ob (und wenn dann wie) sie chronisch krank ist oder nicht, ob sie neurodivergent oder neurotypisch ist, ob sie jüdisch oder goj ist etc.

Die Schwarze, feministische US-amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw hat in ihrer juristischen Antidiskriminierungsarbeit zu Fällen Schwarzer Frauen für diese Überkreuzungen den Begriff der **Intersektionalität** geprägt. Derzeit stehen **unterschiedliche**, meines Erachtens alle in ihrem Artikel angelegte, **Verständnisse des Begriffs im Raum**. Manche fokussieren auf **Mehrfachmarginalisierung**, andere beschreiben die **Eingebundenheit aller Menschen in intersektionale Verhältnisse**. Ich nutze den Begriff für Letzteres, alternativ kann hierfür auch von **Interdependenz oder Mehrdimensionalität von Diskriminierung** gesprochen werden.

Mit dem folgenden **Visualisierungsvorschlag (Transparentpapier-Modell)** will ich deutlich machen, dass alle Ungleichheits- bzw. Diskriminierungs-Achsen in allen Menschen zusammenlaufen. Die Farbe am Kreuzungspunkt in der Mitte soll die spezifischen Erfahrungen einer Person rund um Diskriminierung/Privilegierung ausdrücken. In der Gegenüberstellung verschiedener (noch komplexitätsreduzierter) Fallbeispiele sollte deutlich werden, dass diese sich immer bereits dann unterscheidet, wenn wir nur eine der Achsen zum Beispiel von diskriminiert zu privilegiert verschieben oder umgekehrt.

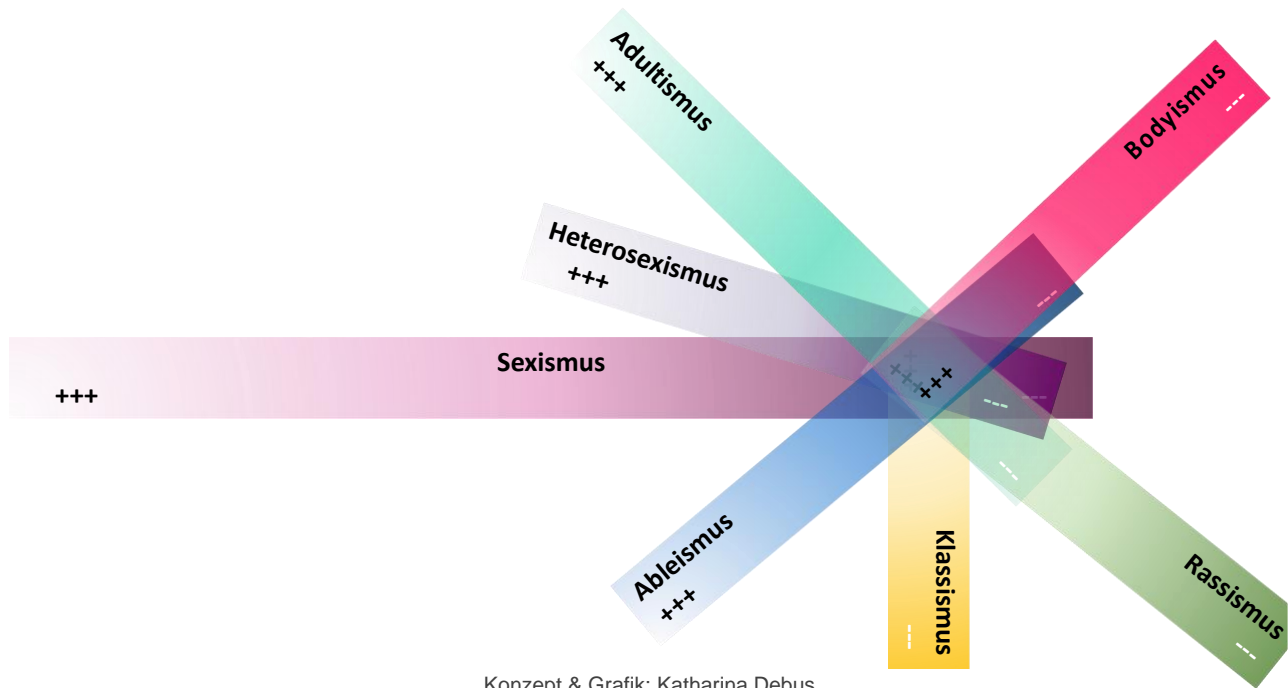
## Intersektionalität Visualisierungsvorschlag: Transparentpapier-Modell



Konzept & Grafik: Katharina Debus



## Intersektionalität Visualisierungsvorschlag: Transparentpapier-Modell



Konzept & Grafik: Katharina Debus

### Zum Vertiefen

Im folgenden Vortrag gehe ich mit mehr Beispielen auf viele genannte Aspekte zu Diskriminierung und Intersektionalität ein:

Debus, Katharina (2021): Diskriminierung und fachliches Handeln in Medizin und Psychologie. Onlinevortrag. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Rassismus und Wissenschaft“ der Medizinischen Hochschule Brandenburg. 17.08.2021. Online unter: [https://www.youtube.com/watch?v=q\\_xR5LJfamg](https://www.youtube.com/watch?v=q_xR5LJfamg) [Zugriff: 09.01.2022]. Ich bitte darum, den Korrekturhinweis im Textfeld unten bei YouTube zu beachten. Dort finden sich auch diverse Links zu zitierten Quellen im Vortrag.

Viele weitere Literaturhinweise zu Diskriminierung und Intersektionalität finden sich am Ende dieses Artikels.



## 2 Diskriminierung in der Sexualpädagogik

Um zur Einleitung zurückzukommen: In Bezug auf Sexualpädagogik spreche ich immer dann von Diskriminierung, wenn aufgrund der Gruppenzugehörigkeit oder Erfahrungen von Menschen ihre Teilhabe an bzw. ihr Zugang zur Ressource Sexualpädagogik und ihre Chancen auf Verwirklichung der eingangs genannten Ziele eingeschränkt werden.

### 2.1 Formen von Diskriminierung in der Sexualpädagogik

Diskriminierung kann sich in der Sexualpädagogik in unterschiedlicher Form zeigen – wie gesagt: ohne eine Unterstellung schlechter Absichten:

- **Direkte Diskriminierung:**
  - **Abwertung, Tabuisierung oder Versämtlichung** (also Homogenisierung und Entindividualisierung) **der Angehörigen einer Gruppe:** direkt durch Worte, aber z.B. auch durch Gesichtsausdrücke, Tonfall etc., wenn über sie oder ihre Bedarfe gesprochen wird bzw. sie sich mit ihren Fragen in den Unterricht/das Seminar einbringen
  - **sexuelle Stigmatisierung und Verunsichtbarung von Ressourcen:** wenn die Angehörigen einer Gruppe nur als Problemträger\*innen (Opfer oder Täter, rückständig etc.) sichtbar werden und ihre Ressourcen verkannt werden
- **Othering, Verbesonderung und Homogenisierung/Versämtlichung:** wenn Angehörige bestimmter Gruppen zwar in der Sexualpädagogik vorkommen, aber immer nur als ‚Andere‘, z.B. als Problemträger\*innen, Exot\*innen oder Menschen mit herausgehoben anderen Bedarfen, anstatt ihre Bedarfe im Querschnitt zu integrieren  
Ein Dilemma ist es abzuwägen, ob dies das geringere Übel ist, wenn die entsprechenden Bedarfe und Lebensweisen andernfalls gänzlich vernachlässigt bzw. verunsichtbart würden – eine diskriminierungsreflektierte Sexualpädagogik thematisiert sie aber, wann immer möglich, inklusiv ohne Verbesonderung und Versämtlichung, vgl. beispielhaft den unten vorgeschlagenen Artikel zu geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt in der Sexualpädagogik.
- **Indirekte Diskriminierung:**
  - **Übersehen der Bedarfe und Beeinträchtigung des Rechts auf Information** bestimmter Menschengruppen
  - **Vernachlässigung spezifischer Empowermentbedarfe**, die unter anderem gesellschaftlich entstehen können durch:
    - Objektifizierungs- & Paternalismus-Erfahrungen
    - diskriminierungsbedingten Beeinträchtigungen von Selbstbestimmung
    - diskriminierungsbedingten Hierarchisierungen im Zugang zu (Liebes-)Beziehungen, Sexualität & sexueller Gesundheit
    - diskriminierungsbedingten Belastungen, die den Zugang zu Sexualität, Liebe, (Liebes-)Beziehungen etc. erschweren
  - **Vernachlässigung von Sensibilisierungsbedarfen gegen diskriminierendes Denken/Handeln auf Kosten Betroffener** von Gewalt & Diskriminierung, die hätte durch Präventionsarbeit verhindert werden können



## 2.2 Diskriminierungsverhältnisse in der Sexualpädagogik

Diskriminierung in der Sexualpädagogik finden wir einerseits entlang der in Kapitel 1.6 **genannten großen Ungleichheits- und Diskriminierungsverhältnisse dieser Gesellschaft**: Rassismus, Antisemitismus, Klassismus, Ableismus inkl. Gesundheit/Krankheit und Neurodiversität, Sexismus, Heterosexismus, Cis-Sexismus, Endosexismus, Adultismus, Bodyismus/Lookismus, Ageismus, regionale, internationale und globale Ungleichheiten – einige Beispiele hierzu nenne ich in den unten vorgeschlagenen Vertiefungsartikeln.

Wenn ich Diskriminierung nicht nur an den großen gesamtgesellschaftlichen Achsen festmache, sondern mir auch weitere Themen anschau, bei denen bestimmte Gruppen schlechtere Ausgangsbedingungen vorfinden, weil sie gesellschaftlichen Normen nicht entsprechen bzw. besondere Belastungen oder besonderes Unrecht erlebt haben, geraten auch **weitere Themen** in den Blick, entlang derer **Menschen in der Sexualpädagogik erschwerte Zugänge zu Teilhabe und der Ressource Bildung finden**:

- **Menschen mit Traumatisierungen durch Gewalt**, insbesondere **sexualisierte, häusliche und Beziehungsgewalt**, da diese Traumatisierungen besondere Bedarfe und erschwerte Zugänge zu sexualpädagogischen Angeboten bedingen können.
- **Menschen auf dem asexuellen oder aromantischen Spektrum**, also Menschen, die keine oder unterdurchschnittliche sexuelle bzw. romantische Anziehung zu anderen Menschen spüren, da diese in sexualpädagogischen Normalitätsannahmen (z.B.: „Alle Menschen verlieben sich irgendwann.“, „Wenn man sich liebt, dann will man irgendwann auch Sex haben.“ etc.) oft nicht mitgedacht werden.  
Die Diskriminierung asexueller und aromantischer Menschen ist Teil von Heterosexismus. Ich hebe sie hier nochmal gesondert heraus, da sie in der Sexualpädagogik besonders oft untergeht.
- Menschen mit **ethisch nicht-monogamen Begehren, Lebensweisen oder Identitäten**, die z.B. **promisk leben** oder sich **offene bzw. polyamore Beziehungen** wünschen bzw. diese leben, da diese Lebensformen und die damit einhergehenden Informationsbedarfe sexualpädagogisch oft nicht mitgedacht werden und die Adressat\*innen entsprechende Fragen oft nur mit Diskriminierungs- und Gewalttrisiken stellen können.
- **Kinky Menschen bzw. Menschen mit Fetischen oder BDSM-Affinität**, also Menschen, die sich u.a. einvernehmliche sexuelle Spiele mit Macht, Schmerz oder Bewegungseinschränkung wünschen oder diese leben, da diese Begehren und Praktiken und die damit einhergehenden Informationsbedarfe sexualpädagogisch oft nicht mitgedacht werden und die Adressat\*innen entsprechende Fragen oft nur mit Diskriminierungs- und Gewalttrisiken stellen können (vgl. hierzu den im Literaturverzeichnis verlinkten Artikel zu BDSM und Sexualpädagogik).  
Ich betone hier bewusst Einvernehmlichkeit (Konsens), weil Begehren, die in Form von Gewalt, also ohne Einvernehmlichkeit bzw. mit in dieser Konstellation nicht einwilligungsfähigen Menschen umgesetzt werden (z.B. Pädosexualität), einer ganz eigenen Betrachtung bedürfen, mit Fokus auf Gewaltprävention, nicht auf Antidiskriminierung.

Die letzteren beiden Gruppen (ethische Nicht-Monogamie und Kink bzw. BDSM) umfassen sowohl Menschen, für die entsprechende Lebensweisen einfach eine Entscheidung sind bzw. die neugierig darauf sind, als auch Menschen, für die sie ein tiefer Teil der eigenen Persönlichkeit und eine Bedingung für erfüllte oder überhaupt funktionierende Beziehungen bzw. Sexualität sind, und das gesamte Spektrum dazwischen. In beiden Themen beobachten wir insbesondere bei Menschen, für



die diese Themen relevante Anteile der eigenen Persönlichkeit bzw. des eigenen Selbstverständnisses sind, ähnliche **Coming-Out-Prozesse** mit innerem und äußerem Coming-Out, Abwertungen im Umfeld, teils Identitätskonflikten und Selbstabwertungen etc., wie wir es rund um queere Themen kennen (vgl. für einen Einblick meinen unten verlinkten Artikel zu BDSM und Sexualpädagogik).

### 2.3 Reflexionskompetenz statt Zuschreibungswissen

Um zur in Kapitel 1.2.1 besprochenen Problematisierung von Homogenisierungen zurückzukommen: **Keine der genannten Gruppen**, sowohl bzgl. der großen Diskriminierungs-Achsen als auch der zuletzt genannten Gruppen, **sollte homogenisiert werden**. Weder haben alle Betroffenen sexualisierter Gewalt die gleichen Bedarfe und Herausforderungen noch alle atheistischen oder muslimischen Jugendlichen noch alle polyamoren Menschen etc.

Diskriminierungsreflektierte Sexualpädagogik heißt also **nicht, mit Zuschreibungswissen** in Form von Homogenisierungen und Rezepten zu arbeiten.

Statt Zuschreibungswissen sollten sich Sexualpädagog\*innen **Reflexionskompetenz mit Hintergrundwissen** aneignen. Dieses Hintergrundwissen, u.a. über die mögliche Relevanz von Diskriminierungserfahrungen und mögliche Bedarfe der Adressat\*innen, sollte die Analyse- und Interventionsfähigkeit und didaktische Planung unterstützen, aber immer offen für die individuelle Vielfalt der Adressat\*innen sein und sich bereitwillig irritieren und erweitern lassen. Sie sollte im Kopf der Sexualpädagog\*innen immer die Form einer Frage nach *möglichen Faktoren* einnehmen, nie die Form einer Antwort.

#### Dialogische Haltung des Nicht-Wissens



Konzept & Grafik: Katharina Debus



Reflexionskompetenz und Hintergrundwissen erlauben es idealerweise, die Adressat\*innen **individualisiert zu fördern und bedarfsgerecht, diskriminierungsreflektiert mit ihnen in den Dialog zu treten, um dann subjektorientiert an ihren Interessen zu arbeiten.**

Dabei ist es aufgrund der oben kurz thematisierten **Un\_Sichtbarkeitsdynamiken** wichtig, zusätzlich Bedarfe, Themen und Fragen zu adressieren, die **nicht diskriminierungsfrei geäußert werden können** und daher bei reiner Teilnehmendenorientierung möglicherweise unter den Tisch fielen, ebenso wie **präventionsrelevante Aspekte. Einige Themen müssen also auch gesetzt werden**, weil sie unsichtbare Bedarfe darstellen oder, z.B. in der Infektions-, Gewalt- und Diskriminierungsprävention, für die (zukünftigen und gegenwärtigen) Mitmenschen der Adressat\*innen relevant sein könnten.

## 2.4 Mögliche Ansatzpunkte

Bei all diesen Ansprüchen wird ein Grundproblem offensichtlich: Oft ermöglichen die kurzzeitpädagogischen Rahmenbedingungen inklusive großer Gruppen es nicht, Sexualpädagogik im eigentlich nötigen Umfang inklusiv zu gestalten. Mögliche Ansatzpunkte können sein, im Rahmen der eigenen Möglichkeiten:

- sich zu sensibilisieren, um **selbst möglichst wenig Diskriminierungen inkl. Mikroaggressionen und Othering zu reproduzieren**
- **bei Diskriminierungen in den Gruppen und im Team konsequent zu intervenieren**, weil diese die Teilhabe anderer Adressat\*innen gefährden und für Belastungen sorgen
- sich für **mögliche Bedarfe und mögliche gesellschaftlich bedingte Vorbelastungen Angehöriger unterschiedlicher Gruppen zu sensibilisieren und qualifizieren** – Schritt für Schritt und ggf. auch durch Aufteilungen im Team – alles auf einmal geht nicht
- auf **möglichst nicht-diskriminierende Materialien** zu achten oder, wenn es diese nicht gibt, die vorhandenen Materialien kritisch zu verwenden und idealerweise mindestens zu ergänzen und sie langfristig zu ersetzen
- daran zu arbeiten, wo es möglich ist, **inklusiver zu arbeiten und mehr unterschiedliche Bedarfe zu berücksichtigen** – manchmal reichen dafür schon kleine Umformulierungen oder ein paar wenige Minuten mehr für ein Thema – oft hilft es, das Team in Bezug auf eigene gesellschaftliche Erfahrungen und in Bezug auf Expertisen zu diversifizieren, weil Menschen, die selbst andere Erfahrungen und Expertisen mitbringen, oft mehr Ideen haben, wie mehr Bedarfe besser berücksichtigt werden können
- sich **für bessere Lehr-Lern-Bedingungen engagieren**, unter denen inklusiveres Arbeiten möglich ist
- sich, wenn es möglich ist, z.B. als Träger, **für Ergänzungsangebote zu engagieren**, die sich an Menschen mit spezifischen Bedarfen richten bzw. an Menschen, die in gemischten Jugendgruppen nicht diskriminierungsfrei über ihre Fragen und Bedarfe sprechen können.



## Zum Vertiefen

In den folgenden beiden Artikeln formulieren ich viele hier genannte Aspekte genauer aus:

Debus, Katharina (2021): Diskriminierungsreflektierte Sexualpädagogik S. 69–94.

Debus, Katharina (2021): Geschlechtliche, amouröse und sexuelle Vielfalt in der Sexualpädagogik.

Beide in: Thuswald, Marion/Sattler, Elisabeth (Hrsg.): Sexualität, Körperlichkeit und Intimität. Pädagogische Herausforderungen und professionelle Handlungsspielräume in der Schule. Bielefeld: transcript. Online unter: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5840-8/sexualitaet-koerperlichkeit-und-intimitaet/> [Zugriff: 16.10.2023].

Viele weitere Literaturhinweise zu Diskriminierung und Intersektionalität inklusive des erwähnten Artikels zu BDSM und Sexualpädagogik finden sich in der zweiten Hälfte des Literaturverzeichnisses.

## Literaturhinweise zu Diskriminierung, Intersektionalität und diskriminierungsreflektierter Sexualpädagogik

*In kursiv verweise ich immer zunächst auf Texte/Medien, die besonders eng mit diesem Artikel verbunden sind. Darunter folgen dann weitere Literaturhinweise, die einzelne Aspekte vertiefen und ergänzen.*

### Diskriminierung, Ungleichheitsverhältnisse und Intersektionalität

*Videoaufzeichnung eines ähnlichen Vortrags:*

*Debus, Katharina (2021): Diskriminierung und fachliches Handeln in Medizin und Psychologie. Onlinevortrag. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Rassismus und Wissenschaft“ der Medizinischen Hochschule Brandenburg. 17.08.2021. Online unter: [https://www.youtube.com/watch?v=q\\_xR5LJfamg](https://www.youtube.com/watch?v=q_xR5LJfamg) [Zugriff: 16.10.2023]. Ich bitte darum, den Korrekturhinweis im Textfeld unten zu beachten. Dort finden sich auch diverse Links zu zitierten Quellen im Vortrag.*

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. The University of Chicago Legal Foruml S. 139–168. Online unter: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/> [Zugriff: 16.10.2023].

Debus, Katharina (2020): Umgang mit problematischen Begriffen im Lernen zu Diskriminierung. Online unter: <https://katharina-debus.de/wp-content/uploads/Debus-Umgang-mit-problematischen-Begriffen-im-Lernen-zu-Diskriminierung.pdf> [Zugriff: 16.10.2023].

Debus, Katharina (2021): Warum sich die Mühe lohnt. Zur (nicht nur) pädagogischen Relevanz diskriminierungssensibler Sprache. Online unter: <https://rise-jugendkultur.de/artikel/warum-sich-die-muehe-lohnt/> [Zugriff: 16.10.2023].

Debus, Katharina (2022): „Sind wir nicht alle ein bisschen diskriminiert?“ Zur Einordnung häufiger Probleme von Jungen\* und dem Begehren, als diskriminiert anerkannt zu werden. In: cultures



interactive (Hrsg.): Geschlechterreflektierte Jungen\*arbeit in Neukölln stärken! Auswertungen, Grundlagen, Perspektiven. Berlin: cultures interactive. S. 49–66. Online unter: [https://cultures-interactive.de/files/publikationen/Flyer%20Broschueren%20Dokumentationen/2022\\_Junge%20Junge%20web.pdf](https://cultures-interactive.de/files/publikationen/Flyer%20Broschueren%20Dokumentationen/2022_Junge%20Junge%20web.pdf) [Zugriff: 16.10.2023].

Fusion Comedy (2016): How microaggressions are like mosquito bites. Online unter: <https://www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450> [Zugriff: 16.10.2023].

Kalpaka, Annita (2009): Institutionelle Diskriminierung im Blick. Von der Notwendigkeit Ausblendungen und Verstrickungen in rassismuskritischer Bildungsarbeit. In: Scharathow, Wiebke/Leiprecht, Rudolf (Hrsg.): Rassismuskritik 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit. S. 25–40.

Mecheril, Paul/Castro Varela, María do Mar/Dirim, Inci/Kalpaka, Annita/Melter, Claus (Hrsg.) (2010): Migrationspädagogik. Bachelor/Master. Weinheim/Basel: Beltz.

Moghim, Floria (2019): Wie wirken sich Mikroaggressionen aus? Online unter: <https://blog.floriamoghim.de/2019/05/13/wie-wirken-sich-mikroaggressionen-aus/> [Zugriff: 16.10.2023].

Niemann, Yolanda Flores (2017): Microaggressions in the classroom. Online unter: <https://www.youtube.com/watch?v=ZahtlxW2CIQ> [Zugriff: 16.10.2023].

Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.) (2016): Intersektionalität. Online unter: <https://www.rosalux.de/publikation/id/37578/intersektionalitaet> [Zugriff: 16.10.2023].

Scherr, Albert/Mafaalani, Aladin el/Yüksel, Emine Gökçen (Hrsg.) (2017): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS. Online unter: <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9>.

Scherr, Albert/Reinhardt, Anna Cornelia/El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.) (2023, im Erscheinen): Handbuch Diskriminierung. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS. Online unter: <https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-658-11119-9> (Online-First Version mit Einreichung aktualisierter Artikel seit 2020) [Zugriff: 16.10.2023].

Terkessidis, Mark (2012): Gehört der Rassismus zu Deutschland? Und wenn ja: Warum? Impulsreferat. Online unter: <https://www.youtube.com/watch?v=EK4ZKnmBfUI> [Zugriff: 16.10.2023].

Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität – eine Einführung. Online unter: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/> [Zugriff: 16.10.2023].

## Diskriminierungsreflektierte Sexualpädagogik

*Viele Aspekte des zweiten Teils und der Einleitung dieses Artikels vertieft mit Beispielen und weiteren Literaturhinweisen:*

Debus, Katharina (2021): Diskriminierungsreflektierte Sexualpädagogik. In: Thuswald, Marion/Sattler, Elisabeth (Hrsg.): Sexualität, Körperlichkeit und Intimität. Pädagogische Herausforderungen und professionelle Handlungsspielräume in der Schule. Bielefeld: transcript. S. 69–94. Online unter: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5840-8/sexualitaet-koerperlichkeit-und-intimitaet/> [Zugriff: 16.10.2023].





Debus, Katharina (2021): *Geschlechtliche, amouröse und sexuelle Vielfalt in der Sexualpädagogik*. In: Thuswald, Marion/Sattler, Elisabeth (Hrsg.): *Sexualität, Körperlichkeit und Intimität. Pädagogische Herausforderungen und professionelle Handlungsspielräume in der Schule*. Bielefeld: transcript. S. 203–236. Online unter: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5840-8/sexualitaet-koerperlichkeit-und-intimitaet/> [Zugriff: 16.10.2023].

Auma, Maisha-Maureen (2020): Zwischen Kulturalisierung und Empowerment. Sexualpädagogische Repräsentationen von Schwarzen Menschen und People-of-Color im deutschsprachigen Raum. In: Pritz, Anna/Siegenthaler, Rafaela/Thuswald, Marion (Hrsg.): *Bilder befragen. Begehren erkunden. Repräsentationskritische Einsätze in der Bildungsarbeit*. Textsammlung der Zeitschrift Kunst Medien Bildung. Online unter: <http://zkmb.de/sammlung/bilder-befragen-begehren-erkunden/> [Zugriff: 02.04.2022].

Debus, Katharina (2021): BDSM und Sexualpädagogik. In: Laimbauer, Viktoria/Scheibelhofer, Paul (Hrsg.): *Sexualität und Pädagogik. Teil 1: Konzepte und Debatten*. Innsbruck: StudienVerlag. S. 98–109. Online unter: <https://schulheft.at/hefte/hefte-173-189/heft-182> [Zugriff: 16.10.2023].

Debus, Katharina (2021): Was geht? Das Heft über Geschlechter, Liebe und Grenzen. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. Online unter: <https://www.bpb.de/shop/lernen/was-geht/327569/das-heft-ueber-geschlechter-liebe-und-grenzen> [Zugriff: 16.10.2023]. (Jugendmaterial u.a. zu unterschiedlichen Geschlechtern, sexuellen Orientierungen und Beziehungsformen, sexuellen Rechten und Konsens)

Debus, Katharina (2021): Bauchfrei und Kopftuch – Eingriffe in die körperliche Autonomie von Mädchen\*. Online unter: <https://www.ufuq.de/bauchfrei-und-kopftuch-eingriffe-in-die-koerperliche-autonomie-von-maedchen/> [Zugriff: 16.10.2023].

Debus, Katharina/Laumann, Vivien (Hrsg.) (2018): *Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment*. Berlin: Dissens – Institut für Bildung und Forschung. Online unter: <https://interventionen.dissens.de/materialien/handreichung> [Zugriff: 16.10.2023].

Debus, Katharina/Laumann, Vivien (2022): Glossar zu Begriffen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Online unter: <https://interventionen.dissens.de/materialien/glossar> [Zugriff: 16.10.2023].

Debus, Katharina (2023): Artikelserie: Sex, BDSM und Vanilla zwischen Konsens, Lustgewinn und Auseinandersetzung mit Gesellschaft. Online unter: <https://katharina-debus.de/material/texte/konsens-bdsm-vanilla-gesellschaft/> [Zugriff: 16.10.2023].

Debus, Katharina (2023, online first): Diskriminierungsreflektierte Sexualpädagogik – Fokus geschlechtliche, sexuelle und amouröse Vielfalt. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Reinhardt, Anna Cornelia (Hrsg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer VS. Online unter: [https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-658-11119-9\\_45-2](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-658-11119-9_45-2) [Zugriff: 16.10.2023].

Ortner, Rosemarie (2021): Auf Community bauen und in Vernetzungen lernen. Eine Gesprächsrunde über rassismuskritische Ansätze in der Bildungsarbeit zu Sexualität und Vielfalt. In: Thuswald, Marion/Sattler, Elisabeth (Hrsg.): *Sexualität, Körperlichkeit und Intimität. Pädagogische*



Herausforderungen und professionelle Handlungsspielräume in der Schule. Bielefeld: transcript. S. 181–198. Online unter: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5840-8/sexualitaet-koerperlichkeit-und-intimitaet/> [Zugriff: 16.10.2023].

Rédai, Dorottya (2021): Sexualerziehung – für wen? Die Reproduktion weißer Mittelklasse-Normen durch Sexualpädagogik in der Schule. In: Thuswald, Marion/Sattler, Elisabeth (Hrsg.): Sexualität, Körperlichkeit und Intimität. Pädagogische Herausforderungen und professionelle Handlungsspielräume in der Schule. Bielefeld: transcript. S. 125–142. Online unter: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5840-8/sexualitaet-koerperlichkeit-und-intimitaet/> [Zugriff: 16.10.2023].

Thuswald, Marion (2019): Geschlechterreflektierte sexuelle Bildung? Heteronormativität und Verletzbarkeit als Herausforderungen sexualpädagogischer Professionalisierung. Jahrbuch erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung. Jg. 15. S. 167–181. Online unter: <https://www.budrich-journals.de/index.php/fgfe/article/view/33137> [Zugriff: 16.10.2023].

Thuswald, Marion (2022): Sexuelle Bildung ermöglichen. Sprachlosigkeit, Lust, Verletzbarkeit und Emanzipation als Herausforderungen pädagogischer Professionalisierung. Bielefeld: transcript. Online unter: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5977-1/sexuelle-bildung-ermoeglichen> [Zugriff: 16.10.2023].

Thuswald, Marion/Sattler, Elisabeth (Hrsg.) (2021): Sexualität, Körperlichkeit und Intimität. Pädagogische Herausforderungen und professionelle Handlungsspielräume in der Schule. Bielefeld: transcript. Online unter: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5840-8/sexualitaet-koerperlichkeit-und-intimitaet/> [Zugriff: 16.10.2023].

Timmermanns, Stefan (2013): Materialien der Sexualerziehung. In: Schmidt, Renate-Berenike/Sielert, Uwe (Hrsg.): Handbuch Sexualpädagogik und sexuelle Bildung. Weinheim: Beltz Juventa. S. 708-716.

Zodehougan, Senami (Hrsg.) (2020): Fucktencheck. Intersektionale Perspektiven auf Sexualpädagogik. Berlin: i-Päd. Online unter: <https://i-paed-berlin.de/project/fuck-tencheck> [Zugriff: 16.10.2023].