



# **Diskriminierungskritische Berufsorientierung und -beratung**

**Ein Methodenset**

**BQN Berlin**

Westhafenstraße 1  
13353 Berlin  
0176 84 96 12 90

[info@bqn-berlin.de](mailto:info@bqn-berlin.de)

[www.bqn-berlin.de](http://www.bqn-berlin.de)

[www.berlin-braucht-dich.de](http://www.berlin-braucht-dich.de)

[facebook.com/berlinbrauchtdich](https://facebook.com/berlinbrauchtdich)

[twitter.com/bqn\\_berlin](https://twitter.com/bqn_berlin)

[instagram.com/berlinbrauchtdich](https://instagram.com/berlinbrauchtdich)

**Herausgegeben von**

BQN Berlin  
Westhafenstraße 1  
13353 Berlin

**V.i.S.d.P.**

Serdar Yazar

**Verfasst von**

Elisa Bongiovanni  
Sofia Hamaz  
Safa Semsary

**Inspiziert durch**

Matthias Pfleger  
Miloslava Büger

**Getestet von**

Teilnehmende der LABs

**Lektorat**

Sofia Ratsitska

**Layout**

Karina Andréa Cornacioni Sávio

Juni 2023

**Hinweis zu gendergerechter Sprache**

In der vorliegenden Publikation verwenden wir das Gendersternchen – wie beispielsweise in Mitarbeiter\*innen. Damit werden alle Geschlechtsidentitäten, die jenseits, gegen und außerhalb der binären Geschlechtsordnung (Frau und Mann) leben, anerkannt und sichtbar gemacht.

Durch die Nutzung von gendergerechter Sprache möchten wir wirkungsvoll an einem fortlaufenden diskriminierungskritischen Reflexions- und Handlungsprozess mitwirken.

# Ein paar Gedanken vorab

von Elisa Bongiovanni

Du berätst und begleitest junge Menschen in der Berufsorientierung? Und Du beantwortest Fragen zu Zukunftsplänen von Schüler\*innen und deren Bezugspersonen? Dann ist dieses Methodenset hoffentlich hilfreich für dich.

Wenn wir uns mit dem Abbau von Diskriminierung sowie der Teilhabe und Förderung von Chancengleichheit im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt auseinandersetzen, stellt die (außer-)schulische Berufsorientierung und -beratung eine wichtige Schnittstelle dar, an der Diskriminierungsrisiken und empowermentorientierte Ansätze gleichzeitig bestehen können.

Mithilfe dieses Methodensets werden wir beleuchten, warum es wichtig ist, Berufsorientierung und Zukunftsplanung diskriminierungskritischer zu gestalten und euch zeigen, wie das geht. Mit verschiedenen Methoden möchten wir euch noch mehr dafür sensibilisieren, gemeinsam mit euch reflektieren und euch dabei begleiten.

Die verschiedenen Inhalte, die wir in diesem Methodenset gesammelt haben, wurden im letzten Jahr im Rahmen der "Berlin braucht dich!" LABs von den Teilnehmenden getestet. Wir haben sie anhand der Rückmeldungen der Teilnehmenden für diese Publikation entsprechend angepasst und weiterentwickelt.

Das Methodenset beginnt mit Zitaten, die wir im Rahmen unserer Beratung an Schulen und der Begleitung von Berufsorientierungsformaten bei Betrieben in den letzten Jahren gesammelt haben. Diese Stimmen stellen den Kontext und die Ausgangslage für unsere Arbeit sowie für dieses Methodenset dar.

Kern des Methodensets sind verschiedene Instrumente, die du in deiner Rolle als Berater\*in und Bezugsperson von jungen Menschen in der Zukunftsplanung anwenden kannst.

Wir freuen uns, wenn dieses Methodenset für dich und deine Arbeit hilfreich ist!

Bevor wir uns verabschieden und dir viel Spaß beim Stöbern, Eintauchen, Entdecken und Ausprobieren der Inhalte wünschen, laden wir dich ein, deine Fragen, Anmerkungen und Rückmeldungen gern an uns zu senden. Deine Stimme, Ideen und Erfahrungen sind uns sehr wichtig!

**Vielen Dank und dir viel Spaß beim Ausprobieren!**

**Wir freuen uns, von deinen Erfahrungen mit dem Methodenset zu hören. Schreib uns gern an [info@bqn-berlin.de](mailto:info@bqn-berlin.de)**

# Über uns

**Elisa** begleitet und berät mit sehr viel Herz unterschiedliche Berliner Schulen. Sie gestaltet als Mitarbeiterin von BQN seit einigen Jahren das Projekt "Berlin braucht dich!" mit. Sie ist ein großer Fan von systemischen Veränderungsprozessen. Wenn sie nicht gerade beschäftigt ist, neue Wege auszuprobieren oder Bilder zu malen, probiert sie neue Formate zum diskriminierungskritischen Denken und Handeln aus. Je kreativer die Formate, desto besser! Besonders motiviert sie, Menschen zu sensibilisieren und zu empowern. Das macht sie bei BQN, aber auch als freiberufliche Trainerin. Wenn sie nicht in Berlin ist, macht sie vielleicht Urlaub in ihrer Heimat Italien!

**Safa** berät und begleitet unterschiedliche Organisationen dabei, strukturelle Barrieren abzubauen. Ihre Expertise wendet sie bei BQN in dem Projekt "Berlin braucht dich!", bei der "Fachstelle DOKE" sowie in freiberuflichen Aufträgen an. Sie versucht, fachliche Impulse aus der Wissenschaft mit bewährten Ansätzen aus der Praxis zu bündeln. Manchmal bringt sie auch eigene Diskriminierungserfahrungen mit ein. Wenn sie auf ihrem Rad durch Berlin flitzt, kommen ihr die besten Ideen für Übungen und Methoden, um sich und andere zur kritischen Selbstreflektion, zum Wissens- und Kompetenzerwerb und vor allem zur Verantwortungsübernahme zu befähigen. Wenn du bei Safa in einem Workshop bist, kommst du um das Sprechen über Gefühle und feste Verabredungen nicht herum.

# Inhalt

<b>Der Kontext, in dem wir uns bewegen</b>	<b>7</b>
<b>Selbstreflektion für Akteur*innen in der Berufsorientierung und -beratung</b>	<b>8</b>
<b>Überlegungen zur diskriminierungskritischen Ausgestaltung von Berufsorientierung und -beratung: Was Leyla später werden möchte ...</b>	<b>11</b>
<b>Methode für die Berufsberatung: Schätze aus deiner Vergangenheit</b>	<b>18</b>
<b>Anregungen für diskriminierungskritische Berufsorientierung: Die Geschichte von Amari</b>	<b>23</b>

# Der Kontext, in dem wir uns bewegen

“  
DU WIRST ES EH  
NICHT SCHAFFEN.  
SEI REALISTISCH!  
”

“  
DA IST EH HOPFEN  
UND MALZ  
VERLOREN.  
”

“  
„ICH HABE WEITERHIN  
EINEN SEHR STARK  
INTERESSIERTEN  
JUNGEN. ER IST PERFEKT  
DAFÜR GEEIGNET.“  
”

“  
IST ES NORMAL,  
DASS HIER FRAUEN  
MIT KOPFTUCH  
ARBEITEN?  
”

“  
DIE KOMMEN EH  
NICHT, WEIL SIE KEIN  
INTERESSE HIERAN  
HABEN.  
”

Bevor wir starten, erinnern wir uns mithilfe von Originaltönen, in welchem Kontext wir uns befinden.

Diese Zitate spiegeln Realitäten aus der Berufsorientierung und -beratung wider und leiten uns im Hintergrund durch das Methodenset.

# **Selbstreflektion für Akteur\*innen in der Berufsorientierung und -beratung**

**In der Berufsorientierung und -beratung können unsere Empfehlungen, Orientierungen und Unterstützungsmomente als Berater\*innen großen Einfluss auf die Entscheidungen junger Menschen nehmen.**

**Vor diesem Hintergrund ist die Reflektion der eigenen Rolle, Erfahrungen und Haltung wichtig für das professionelle und diskriminierungskritische Arbeiten als Berater\*innen.**

## Selbstreflektion

In diesem ersten Schritt geht es darum, dass du dich auf einen Perspektivenwechsel einstimmst, indem du deine eigenen Erfahrungen und deine aktuelle Rolle als Berater\*in reflektierst.

Du kannst diese Fragen als Einstimmung auf die anschließende Übung nutzen – oder wenn du das Gefühl hast, dass die Distanz zwischen dir und den Schüler\*innen, die du berätst und begleitest, wächst.

**Wusstest du schon als Kind, was du später/als erwachsene Person werden oder welchen Beruf du ausüben möchtest?**

---

---

**Welche Erinnerungen hast du an deine Berufsorientierungsphase an der Schule?**

---

---

**In welchen Momenten/Situationen hast du dich bestärkt und begleitet gefühlt in deiner Entscheidungsfindung für deine berufliche Zukunft?**

---

---

**Welche Momente waren herausfordernd/schwierig für dich? Hast du dich vielleicht allein gefühlt in der Orientierungsphase für deine berufliche Zukunft?**

---

---

**Wer oder was hat dir geholfen?**

---

---

**In welcher professionellen Beziehung stehst du zu den Schüler\*innen?  
Bist du in einer Machtposition ihnen gegenüber?**

**Welche Informationen hast du über die Schüler\*innen, die du berätst  
und begleitest? Was weißt du über ihre Lebensrealitäten?**

**In welchen Momenten der Berufsorientierung und -beratung kannst du  
Einfluss nehmen auf die Entscheidungen von jungen Menschen? Wie  
nimmst du Einfluss?**

**Welche Privilegien hast du? Welche Diskriminierungserfahrungen  
machst du?**

**Was bist du bereit zu verändern? Was benötigst du dafür?**

**Wo sind deine Grenzen? Wie stellst du sicher, dass sie eingehalten  
werden?**

# **Überlegungen zur diskriminierungskritischen Ausgestaltung von Berufsorientierung und -beratung**

**von Safa Semsary**

## **Was Leyla später werden möchte ...**

**Dieser Kurzimpuls ist im Rahmen der "Berlin braucht dich!"  
Netzwerktreffen „Diskriminierungskritische Schule und  
Übergänge. Lernen – Gestalten – Verantworten: Modellhaft im  
Sozialraum“ entstanden und wurde unter anderem beim 1. LAB am  
23. Juni 2022 eingesetzt.**

Wir alle sind in irgendeiner Form formell oder auch informell an der Berufsorientierung junger Menschen beteiligt.

Wir sind Bezugspersonen von Menschen, die noch aushandeln und ausprobieren, welche Vorstellungen und Wünsche, aber auch welche Ansprüche sie an ihre berufliche Zukunft stellen. Wir sind Eltern, Freund\*innen, Bekannte, Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter\*innen, Berufsberatende, Beschäftigte von Unternehmen, die Einblicke in den beruflichen Alltag geben. Wir sind Auszubildende, Führungskräfte oder auch Unbekannte, die sich im öffentlichen Raum über ihre beruflichen Vorstellungen austauschen. Vor diesem Hintergrund betrifft uns alle das Thema Berufsorientierung – und wir können in unseren individuellen und professionellen Rahmen und Möglichkeiten unterschiedlich auf ihre Ausgestaltung Einfluss nehmen. Auch du!

Aber bevor wir gemeinsam in meine Fragen und Überlegungen zur diskriminierungskritischen Ausgestaltung von Berufsorientierung und -beratung eintauchen, möchte ich mich kurz vorstellen, wissend, dass sich jede\*r Leser\*in wahrscheinlich ein ganz eigenes Bild von mir malt und dieses ggf. nicht der Realität entspricht.

Also lass uns gemeinsam beginnen: ich erzähle und du liest und malst dein Bild.

Ich heiße Safa. Ich bin 39 alt. Meine Pronomen sind sie/ihr.

Ich bin fest angestellt und arbeite in Vollzeit. Ich bin seit etwa 10 Jahren als Prozessbegleiterin und Beraterin im Kontext Antidiskriminierung und Diversity aktiv. Ich habe eine eigene Flucht- und Migrationserfahrung. Ich bezeichne mich selbst als Frau of Color: ich habe Diskriminierung im Kontext Bildung, auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Wohnungen erfahren. Die deutsche Staatsbürger\*innenschaft habe ich nicht von Geburt an. Ich bin Berliner\*in, komme aber nicht aus Deutschland. Meine drei Kinder haben – ungefragt und fremdbestimmt – per Definition einen sogenannten „Migrationshintergrund“, der ihren Lebensweg und ihre Lebenserfahrungen mitbestimmen wird. Das führt mich zu dem folgenden Beitrag.

Vor nicht allzu langer Zeit erzählte mir meine siebenjährige Tochter, was sie später werden möchte: Astronautin und Journalistin.

Meine ersten Gedanken sind: "WOW. Was für tolle Berufe?! Wie kommt sie denn auf die?"

Während Leyla über die Vereinbarkeit dieser beiden so unterschiedlichen Berufe nachdenkt, schweifen meine Gedanken ab.

“ „Maman, geht das beides zusammen? Kann ich Journalistin sein und gleichzeitig Astronautin?“ ”

Ich habe aufgrund meines eigenen Aufwachsens, meiner Biographie, aber auch aufgrund meiner beruflichen Erfahrungen und Expertise einen Wasserfall an ganz anderen Fragen zu bewältigen, der auf mich einprasselt:

Wie sehr wird es Leyla frustrieren, dass ihr Name permanent falsch ausgesprochen und sie immer wieder gefragt wird, woher sie eigentlich komme? Wird sie sich hier in Deutschland zugehörig fühlen? Wird sie irgendwann unter einem # ihre Diskriminierungserfahrungen posten?

#MeTwo

Werden die Schulen, die sie besucht, entsprechend Schulgesetz §2, Abs. 1 ihr „Recht auf zukunftsfähige, diskriminierungsfreie schulische Bildung und Erziehung“ ernst nehmen?

[zum Schulgesetz](#)

Werden sie entsprechend des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) die tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als zu erreichendes Ziel anstreben?

[zum LADG](#)

Wird Leyla in ihrer Schulzeit im Diktat – wie Murat – möglicherweise schlechtere Noten als Max für gleichwertige Leistungen bekommen?

Bonefeld & Dickhäuser (2018)

Oder wird sie vielleicht – wie Hatice – als Mädchen und mit Migrationshintergrund im Hinblick auf ihre Mathe-Leistungen doppelt benachteiligt?

Wird sie eine ihren Leistungen entsprechende Empfehlung für die weiterführende Schule bekommen?

Wird sie Ungleichbehandlungen im Kontext Berufsorientierung erfahren oder beobachten, wie ich sie im Rahmen meiner Arbeit von Schüler\*innen und Lehrkräften mitbekomme? Wird sie Einblicke in unterschiedliche Berufsbereiche bekommen? Wird sie als Mädchen möglicherweise weniger Einblicke in technische Berufe erhalten?

Wird sie diskriminierenden Äußerungen ausgesetzt sein, wie dass es sich nicht lohnt, weil sie eh bald verheiratet sein wird oder da, wo sie herkommt, Frauen nichts zu sagen haben?

Werden Betriebe und Behörden diskriminierungssensible empowermentorientierte Angebote bereithalten, auch in herausfordernden Zeiten wie die Pandemie?

Wird Leyla in den Betrieben und Behörden auf Menschen treffen, die sie inspirieren werden? Wird sie sich mit den Menschen identifizieren können oder weiterhin Einblicke in Organisationen und Berufe bekommen, in denen die wenigsten auf Entscheidungspositionen so heißen oder so aussehen wie sie?

Wird sie sich wie Meryem Öztürk vier Mal mehr um einen Ausbildungsplatz bewerben müssen als Sandra Bauer bei identischen Bewerbungsunterlagen?

Wird sie wie Ahmet und Hakan bei gleichen Ausgangsvoraussetzungen im Vergleich zu Tim und Lukas deutlich schlechtere Aussichten auf ein Vorstellungsgespräch haben?

zur Studie  
["Diskriminierung am Ausbildungsmarkt."](#)

Wird sie von ihren Diskriminierungserfahrungen im Rahmen von Befragungen an ihrer Schule berichten, wie es in einigen Schulen in Berlin aktuell erfolgt? Wird sie dann auf diskriminierungssensible Schulleitungen, Lehrkräfte und Strukturen stoßen, die die Ergebnisse ernst nehmen, die Rückmeldungen aufgreifen und entsprechende Maßnahmen entwickeln?

Wird sie bei all diesen potenziellen Steinen auf ihrem Weg – nennen wir sie Diskriminierungsrisiken – ihren beruflichen Wünschen treu bleiben? Wird sie bei ihrer Entscheidung bleiben (können) oder werden andere für sie oder vermeintlich in ihrem Sinne entscheiden?

Anstatt zu ergründen, was Leyla alles tun kann oder muss, oder auch wie sehr Corona ihren Werdegang beeinflussen wird, bleiben meine Gedanken bei den Systemen hängen, den Institutionen und ihren Strukturen auf diesem langen Weg. Und mir kommt wieder dieser so wichtige wie auch treffende Satz in den Sinn: „Repariert die Institutionen, nicht die Ausgeschlossenen.“

zum Beitrag  
["Mapping Interpretations of Decolonization in the Context of Higher Education."](#)

Ich frag mich, was also die Systeme Schule, Berufsberatung oder auch Betriebe tun können, um Leyla ihren Weg gehen und sie möglichst wenig stolpern zu lassen? Gemeinsam Verantwortung übernehmen kann für die Systeme doch nur bedeuten, den jeweiligen eigenen Beitrag zu identifizieren, zu reflektieren und über mögliche Verantwortungsgrenzen hinaus gemeinsam zu gestalten.

Aber wie? Ich denke, es führt kein Weg vorbei ...

- ... am Sprechen über den Riesenelefanten im Raum: Ungleiche Chancen und Ungleichbehandlung in der Berufsorientierung und im Übergang Schule – Arbeitswelt.
- ... am Erkennen, was es dafür braucht: das entsprechende Wissen und die Kompetenzen, um diskriminierungssensibel handeln zu können sowie Verbündete mit derselben Haltung, die bereit sind zu reflektieren und Diskriminierungsrisiken zu minimieren.

Das Gute: es ist längst nicht mehr eine Frage des Ob, sondern des **Wie**:

- **Wie** können wir gemeinsam gute Rahmenbedingungen für diskriminierungskritische Berufsorientierung und Übergänge sicherstellen?
- **Wie** können wir als Bezugspersonen sowie als Institutionen in der Berufsorientierung und -beratung für das erforderliche Lernen, Gestalten und Verantworten gute Räume schaffen?
- **Wie** können wir Diskriminierungsrisiken frühzeitig erkennen und minimieren?

Für Schulen, Träger der Berufsberatung und auch Betriebe ist es unabdingbar, eigene Strukturen zu überprüfen, diskriminierende Muster zu identifizieren, die eigene Haltung zu verändern und Verantwortung zu übernehmen.

In etwa fünf Jahren macht Leyla ihre ersten formellen Erfahrungen im Kontext Berufsorientierung. Es liegt an uns, ob sie dann gleichsam unbesorgt wie Tim, Max und Sandra ihre Berufswünsche Astronautin und Journalistin weiterverfolgen kann.

Das sind keine Freund\*innen von Leyla, sondern die Namen, die im Rahmen der oben genannten Studien verwendet wurden.

**Also lass es uns angehen mit kleinen ersten Schritten und unterstützenden Fragen ...**

**Wie geht es dir nach dem Lesen des Beitrags? Wie fühlst du dich?  
Welche Gedanken gehen dir durch den Kopf?**

---

---

**Kanntest du die im Beitrag erwähnten Studien? Möchtest du die eine  
oder andere (nochmal) lesen?**

---

---

**Stellst du dir ähnliche Fragen wie ich in Bezug auf Kinder oder  
Jugendliche in deinem Umfeld?  
Wenn nicht, was könnten Gründe dafür sein?**

---

---

**Welchen Einfluss haben deine eigene Positionierung und deine  
Haltung auf deine Empfehlungen, Ratschläge und Angebote für  
Schüler\*innen?**

---

---

# **Methode für die Berufsberatung**

## **Schätze aus deiner Vergangenheit**

**Diese Methode ist im Rahmen der „Berlin braucht dich!“  
Netzwerktreffen „Diskriminierungskritische Schule und  
Übergänge. Lernen – Gestalten – Verantworten: Modellhaft im  
Sozialraum“ entstanden und wurde beim 3. LAB am 14.02.2023  
eingesetzt.**

**Sie kann in der Berufsberatung genutzt werden. Im folgenden  
beschreiben wir, wie du sie für deine Arbeit nutzen kannst.**

# Schätze aus Deiner Vergangenheit



20 - 45 Minuten



1 Berater\*in  
1 Ratsuchende\*r/  
Schüler\*in



Band/Seil,  
Moderationskarten,  
großes Blatt, Stifte



Raum, in dem  
Bewegungsfreiheit  
möglich ist

---

## Ziele der Methode

Diese Kompetenzen werden mit Schüler\*innen trainiert:

- Kennen, Benennen und Anwenden eigener Potenziale, Stärken und Ressourcen
- Neugier auf das, was schon gelernt und geschafft wurde
- Empowerment mit Blick auf die eigenen Kompetenzen
- Fähigkeiten, aus Momenten aus der Vergangenheit schöpfen
- eigene Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen erkennen und darüber sprechen

## Einstieg

Nimm dir kurz Zeit für das Ankommen und Orientieren der Ratsuchenden Person. Leite die Übung mit einer wertschätzenden Begrüßung ein, zum Beispiel „Schön, dass du da bist!“.

Erkläre der\*dem Schüler\*in, dass diese Übung sie\*ihn unterstützen kann, sich selbst besser kennenzulernen.

Es wird gemeinsam in die Vergangenheit von der\*dem Schüler\*in geblickt. Erfahrungen und Schätze werden gemeinsam gesammelt.

Ziel ist es, für die\*den Schüler\*in zu sehen und zu erkennen, was sie\*er alles schon geschafft und gemeistert hat, um daraus Kraft und Stärke zu ziehen – insbesondere für Momente, in denen es vielleicht mal nicht so gut läuft!

**Achte darauf, dass die\*der Schüler\*in sich ausreichend Zeit für die eigene Linie nehmen kann. Verweise darauf, dass jede Linie einzigartig und persönlich ist. Es gibt kein richtig oder falsch. Jederzeit kann die Linie auch geändert oder angepasst werden.**

Bitte die\*den Schüler\*in,

- den eigenen Namen und wie sie\*er angesprochen werden möchte (Pronomen) auf eine Moderationskarte aufzuschreiben
- mit dem Seil anzufangen, eine Linie auf dem Boden abzubilden (alternativ kann auch eine Linie auf einem großen Blatt Papier gezeichnet werden).

Wie eine Straße oder ein Weg symbolisiert die Linie das Leben der Person.

Wenn die Linie auf dem Boden/Blatt gezeichnet ist, frage nach, ob es einen bestimmten Punkt auf der Linie gibt, an dem die Person denkt/glaubt/fühlt, jetzt zu stehen.

Bitte die\*den Schüler\*in, die Moderationskarte mit dem eigenen Namen an diese Stelle zu legen.

## Durchführung

Samme anhand unterschiedlicher (vorbereiteter) Fragen bis zu drei Situationen aus den unterschiedlichen Lebensbereichen von der\*dem Schüler\*in (zum Beispiel Familie, Freizeit, Schule ...).

Du kannst das Gespräch wie folgt einleiten:



Ich werde dir verschiedene Fragen stellen. Wir werden uns ein paar Situationen aus deiner Vergangenheit genauer anschauen. Überlege dir eine Situation aus deiner Vergangenheit, in der Du dich so richtig stark und gut gefühlt hast ...

- ... wo du Kraft gespürt hast!
- ... wo du stolz auf Dich warst
- ... wo du erst das Gefühl hattest, ich kann das nicht, und du es dann doch geschafft hast!



Folgende Fragen können dich dabei unterstützen, ein möglichst ganzheitliches Bild zu kreieren.

- ➡ Wenn du diese Situation mit einem Wort beschreiben würdest – was ist das für ein Wort? Gibt es ein Wort, das dich daran erinnert?
- ➡ Was hast du dort gesehen in dieser Situation? Hast du ein Bild vor Augen? Wie sieht das aus?
- ➡ Was hast du genau gefühlt?
- ➡ Hast du ein Geräusch, das dich an diese Situation erinnert?
- ➡ Hast du in dieser Situation etwas gedacht?
- ➡ Gibt es einen Geschmack, der dich an diese Situation erinnert?
- ➡ Hast du einen Duft, der dich an diese Situation erinnert?
- ➡ Was hat dich dazu gebracht, ... zu machen?
- ➡ Wer macht dir sonst noch Mut?
- ➡ Möchtest du noch etwas dazu sagen?

Achte darauf, dass die Fragen ressourcen- und potenzialorientiert sowie diskriminierungskritisch gestellt sind (durch u.a. diskriminierungssensible Sprache und Bilder).

Wenn du verschiedenen Situationen, Potenziale und Ressourcen auf der Linie mit Karten gesammelt hast, bitte die Person, sich nochmals neben der eigenen Linie zu stellen und gehe die Schätze und Situationen, die gesammelt wurden, nochmals gemeinsam durch.

**Plane genügend Zeit ein für die Antworten.  
Achte darauf, dass du die Antworten auf zusätzliche Moderationskarten/auf dem Blatt sammelst.  
Erkläre Begriffe oder frage bei den Schüler\*innen nach, ob alles verständlich ist. Frage noch, ob du die Antworten im Sinne der Person notiert hast.**

# Feedback von den Teilnehmenden aus den LABs

## aus Perspektive von Ratsuchenden

- Ich habe mich am Anfang unsicher gefühlt.
- Ich fand es sehr schön, als die Beraterin meinte: "Ich habe diese Methode nicht so oft gemacht."
- Fragen über die Familie und private Situationen könnten schwierig sein.
- Die Beraterin hat Vorschläge gemacht und positive Eigenschaften in den Raum geholt.
- Mit der Methode habe ich in die Vergangenheit geschaut, welche Stärken geholfen haben, und sie mir bewusst gemacht.

## aus Perspektive von Beratenden

- Ich habe mich nicht so sicher gefühlt, nach einer Weile ging es besser.
- Beim Nachfragen habe ich gezielt nach positiven Situationen gefragt.
- Die Methode ist durchgehend bestärkend. Im Alltag fehlt häufig die Zeit hierfür.
- Es besteht das Risiko des "zu sehr Kümmerns", wenn nur das Beste herausgeholt werden soll.
- Die Methode beleuchtet Situationen, in denen sich die Person nicht wohl gefühlt hat. Sie dorthin zu schicken, kann verunsichernd sein, weil die Situationen möglicherweise verletzend waren.
- Ich habe es gemocht, eine Methode zu haben, die ich anwenden kann.

# Anregungen für eine diskriminierungskritische Berufsorientierung

von Sofia Hamaz

Sofia berät und begleitet Gruppen, Organisationen und Institutionen. Sofias Tätigkeit basiert auf transnationalen und generationenübergreifenden Erfahrungen und widmet sich dem Schwerpunkt Empowerment und Gleichberechtigung. Sofia schreibt und übersetzt akademische, politische und kreative Texte in Deutsch und Englisch.

## Die Geschichte von Amari

Diese Kurzgeschichte ist im Rahmen der „Berlin braucht dich!“ Netzwerktreffen „Diskriminierungskritische Schule und Übergänge. Lernen – Gestalten – Verantworten: Modellhaft im Sozialraum“ entstanden und wurde beim 1. LAB am 23.06.2022 veröffentlicht.

Amari liebt es, Menschen zu beobachten und sich Zeit zu nehmen. Sie sitzt vor ihrem Haus auf einer dieser Mauern, die zum Sitzen gedacht sind. Ihr Vater ist drin. Arbeitet. Immer am Arbeiten. In Momenten wie diesen ist Amari froh, dass sie ein Einzelkind ist. Sie weiß, wenn sie Geschwister hätte, würde sie jetzt hören: „Amari, sprich mit deiner Schwester“, „Amari, geh’ mit deiner Schwester zum Spielplatz“, „Amari ...“.

Amari rückt ihr Kopftuch zurecht, sie mag es eng und hoch und stellt fest, dass sie mit ihren Noten in diesem Jahr ganz zufrieden ist: Dreien und Zweien, eine Vier und eine Eins. „Das ist gut!“, sagte ihre Tante. Ihr Vater runzelt die Stirn, vielleicht belustigt über ihre Zuversicht. „Das ist Deutschland“, sagt er. Und sie weiß, das könnte sowohl etwas Gutes als auch etwas Schlechtes bedeuten.

Es ist Sommer. Die Leute rasen von der Arbeit nach Hause, als wären sie in New York oder London. „Das ist Berlin“, denkt Amari, „hör’ auf zu träumen.“ Dieses köstliche Gefühl der letzten Wochen vor den Schulferien, die Bürgersteige sind heiß und das Wasser ist so glitzernd und der Durstlöscher so süß, dass man manchmal vergisst, in die Schule zu gehen. Amari weiß nicht, was sie nächstes Jahr machen wird. Und das ist auch gut so. Es gefällt ihr sogar.

Sie fühlt sich wie diese blauäugigen, melaninarmen Mädchen in den Filmen, die einfach einen Flug nach Australien buchen, um im Sommer auf einer Farm zu arbeiten, um sich selbst zu finden, bevor sie auf die Universität gehen.

„Du kannst immer, immer, immer an die Universität gehen“, sagt Frau Yildirim ihr an diesem Tag. „Es ist nie zu spät.“ Frau Yildirim hat kein Abitur und hat studiert.

Frau Yildirim hat einen Vater wie Amari – er arbeitet und arbeitet und die Leute hören ihm manchmal nicht zu, weil er keinen dieser Akzente hat, die von den meisten als ‚deutsch‘ betrachtet werden.

Frau Yıldırım hat nach ihrem Schulabschluss eine Abendschule besucht. Es war nicht leicht, aber sie tat es, weil sie es konnte. Und sie wusste, dass sie es konnte, weil Leute es ihr immer wieder sagten und ihr beim Ausfüllen der Formulare halfen.

Amari weiß das alles über Frau Yıldırım, weil Frau Yıldırım es ihr erzählt hat. Frau Yıldırım lacht und lächelt, wenn sie sich unterhalten, was oft der Fall ist, und sie scheint ihren Job als Berufsberaterin zu mögen.

Amari sieht die Familie auf der anderen Straßenseite, die immer viel herumschreit. Der Junge greift nach den Reiswaffeln. „Nein Wilfried! Essen gibt es später.“ Die Mutter ist immer bei den Kindern und sieht reich und gestresst aus. Amari nippt an ihrem Durstlöscher und überlegt, ob sie sich ein Kissen holen soll.

Heute ist Amari genug gelaufen. Heute war keine Schule. Na ja, die Klasse ist zu „Mercedes Fabrik auf Tour“ gegangen. Die Menschen waren sooo nett, dass Amari sich wirklich, wirklich angesprochen fühlte. Dass es sooo viele Frauen gab, die dort arbeiten, das hätte niemand gedacht. Die Klasse war gerade dabei, eine Metalltreppe hinaufzusteigen, um sich Motoren von oben anzuschauen, als Amari stehen bleibt.

Irgendetwas, irgendjemand! Da! An einer bestimmten Station des Fließbandes, mit so langen und bunten Nägeln wie ihre, mit einem Kopftuch so eng und hoch wie ihres. Mit dem Werkzeug in der Hand! Die Person mit den bunten Nägeln winkt Amari zu! Das war der Moment, in dem Amari wusste – sie kann ÜBERALL sein!

„Ich werde mich bewerben“, sagt Ama zu sich selbst und fragte sich, warum die Namen von alten Leuten wie Wilfried und Alma wieder in Mode gekommen sind.

„Ich werde mich für das Programm bewerben, von dem die Menschen aus der Mercedes Fabrik mir immer wieder erzählt haben.“

Das Programm ist für Schwarze Mädchen\* und Mädchen\* aus ethnischen Minderheiten, egal welchen Schulabschluss sie haben, egal mit welchen Noten.

Sie hat sogar einen Flyer. „Wer druckt denn noch Flyer?“, denkt sie. Aber es stimmt, ihr Vater ist nicht auf Instagram und sie kann ihm das Programm auf dem Papier zeigen. Er hilft ihr bei Vielem, was sie braucht: beim Schreiben, Drucken, Reden. Wer sagt denn, dass Erfolg darin besteht, alles alleine zu schaffen? Das ist einfach ineffektiv. Sogar Steve Jobs kannte dieses Geheimnis. Deswegen haben die Reichen immer eine Assistenz. Sogar Wilfrieds Eltern – um ganz einfache Sachen zu machen, wie Putzen oder Steuererklärungen.

Es beginnt zu regnen. Diese sommerliche Staunässe. Amari hebt ihr Gesicht und stützt sich auf ihre Hände, wie sie es gerne tut. „Du kannst mit deinen Händen machen, was du willst“, sagte Priscilla bei ihrer letzten Sitzung. Priscilla ist Amaris Lieblingsmentorin. Amari steht nicht so sehr auf die Spaziergänge, die Priscilla gerne mit ihr unternimmt – „marschieren und sortieren“ nennt Priscilla sie.

Priscilla, die Mentorin, hat mal gelesen, dass Gespräche in Bewegung viiiiiieel effektiver sind als Gespräche in stockstillen Klassenzimmern. Amari wusste das schon.

Das Telefon klingelt. „Hey Siddi“.

„Sag nicht, dass du im Regen sitzt“, sagt Siddi.

Siddi und Amari sind richtig gute Freundinnen geworden, nachdem sie ihr Praktikum zusammen in der Reitschule gemacht haben. Sie haben sich ohne Namen und Foto beworben, so wie es jetzt gemacht wird, und sie haben die Praktikumsplätze bekommen!

Die Reitschule hat gesagt, wenn Schüler\*innen zu zweit kommen, dann geht alles besser. Weniger kranke Tage, weniger Angst, mehr Spaß. Die Leute in

der Reitschule waren sooo nett, weil vorher so eine Organisation da war, um der Reitschule zu helfen, netter zu sein. ‚Antidiskriminierungsarbeit‘ oder so haben sie es genannt.

Wegen der neuen ‚Antidiskriminierungsarbeit‘ lässt auch Frau Leppler Amari und die anderen in der Schule jetzt in Ruhe. Seitdem geht es allen viel besser. Es macht krank und Angst – dieser Blick, die ständigen Kommentare: „die Kopftuch-Mütter sind ja so“ oder „unsere Schüler wollen nur im Döner-Laden arbeiten“, oder „das wirst du sowieso nicht schaffen, sei doch realistisch!“, „hier darf nicht gefastet werden“.

Nach all den Beschwerden ist die Schulleitung selbst in die Klasse gekommen und kündigte mit Händen auf der Hüfte an: „Die Kinder können miteinander in welcher Sprache auch immer sprechen, ganz wie sie wollen, Frau Leppler!“ Das war nur ein Teil davon.

„Bevor ich das Praktikum gemacht habe, dachte ich, ich werde auf jeden Fall in der Reitschule die Ausbildung machen“, sagt Siddi am Telefon. „Aber um 6 Uhr jeden Tag auf der Arbeit zu sein ... kannst du vergessen.“ Siddi hat sich daher um einen Ausbildungsplatz als Hundetherapeutin beworben. Das hätte sie sich nicht getraut, wenn es nicht möglich wäre, sich auch per Video und Sprachnachricht zu bewerben.

„Das ist gut“, sagt Amari und wischt sich die Nässe von der Stirn. „Ich muss jetzt rein, ich hab‘ noch dieses Projekt für den Kunstunterricht über ‚Meine Wege in die Zukunft‘. Ich werde so ein Fluss mit ganz vielen Abzweigungen malen, die immer wieder zueinander führen“.

„Lass dich nicht ärgern“, lacht Siddi.

„Danke“, sagt Amari, nimmt ihre Tasche, spürt ihren Hunger und lässt die Haustür hinter sich langsam schließen.

# Zum Nach- und Weiterlesen

Berliner Schulgesetz

Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)

Bonefeld & Dickhäuser (2018): (Biased) Grading of Students' Performance: Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitudes.

Bonefeld, Karst und Dickhäuser (2020): Do preservice teachers' judgments and judgment accuracy depend on students' characteristics? The effect of gender and immigration background.

Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Diversität in öffentlichen Einrichtungen: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes. Berlin: Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe.

Doris Weichselbaumer (2016): Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven.

Andreotti, Vanessa de Olivera; Stein, Sharon; Ahenakew, Cash; Hunt, Dallas (2015): “Mapping Interpretations of Decolonization in the Context of Higher Education”. In: Decolonization: Indigeneity, Education & Society, Vol. 4, No. 1, 2015, pp. 21-40.

# Über BQN Berlin

BQN Berlin engagiert sich für die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen in Bildung und in der Arbeitswelt. Die Organisation berät Behörden, Betriebe mit Landesbeteiligung, Schulen und privatwirtschaftliche Unternehmen zur diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten Organisationsentwicklung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf marginalisierten Bevölkerungsgruppen mit Rassismuserfahrungen.

Mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), dem Diversity-Landesprogramm, den Novellen des Partizipations- (PartMigG) und Landesgleichberechtigungsgesetzes (LGBG) sowie einem umfassenden Landesgleichstellungsgesetz (LGG) profiliert sich Berlin im bundesdeutschen Vergleich als eine progressive Verwaltung im Bereich Diskriminierungsschutz und Teilhabeförderung. BQN Berlin bringt über viele Jahre gewachsene Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem öffentlichen Dienst mit – und darin, diese Rechtsgrundlagen über Diversitymaßnahmen in die jeweiligen Strukturen zu übersetzen.

Das Angebot reicht dabei von anlassbezogener Beratung und Prozessbegleitung über Workshops und systemisches Coaching bis hin zur Etablierung von Thinktanks. Ein Schwerpunkt von BQN Berlin ist es über die Projektarbeit hinaus, in Netzwerken unterschiedliche Lebenswelten zusammenzuführen – von Zivilgesellschaft und Wissenschaft bis hin zu Gewerkschaften, Unternehmensverbänden und Beschäftigtenvertretungen. Von besonderer Bedeutung ist hierbei, alle Erkenntnisse aus dieser Netzwerkpflege zurück in die Fachdiskurse, gesetzlichen Rahmenbedingungen und politischen Strukturen zu spiegeln.

Das BQN Berlin Team selbst vereint diverse Perspektiven über unterschiedliche Positioniertheiten und engagiert sich auch nach innen für eine proaktive Antidiskriminierungskultur. Mit multidisziplinären Berufserfahrungen und komplementären Zusatzausbildungen bringen die Mitarbeitenden verschiedene Methoden zusammen und sind durch kontinuierliche Fort- und Weiterbildung auf dem neuesten Stand des Fachdiskurses.

Das Projekt „Berlin braucht dich! Diversität verankert: systemisch – vernetzt“ wird durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales aus Mitteln der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds) und des Landes Berlin gefördert.

