

# Pädagogisches Begleitkonzept zur Kampagne „**Check Your Privileges**“

Reflexion von Privilegien, Verantwortung und institutioneller  
Veränderung

## Ausgangspunkt und Zielsetzung

Die Kampagne „**Check Your Privileges**“ lädt dazu ein, Privilegien nicht als individuelles Versagen, sondern als Ausdruck gesellschaftlicher und institutioneller Strukturen zu verstehen. Die Plakate machen sichtbar, dass bestimmte Menschen im Alltag weniger Barrieren, Abwertung, Erklärungsdruck oder Ausschluss erfahren, weil bestehende Normen, Routinen und Erwartungen auf ihre Lebensrealitäten zugeschnitten sind. Die Kampagne adressiert unterschiedliche Dimensionen von Privilegierung, unter anderem Heterosexualität, soziale Herkunft, christliche Prägung, körperliche Unabhängigkeit, Männlichkeit, Weißsein, Alter, Sprache, Neurotypikalität, Sorgeverantwortung, Staatsbürger:innenschaft, Namen und Status.

Pädagogisch zielt die Kampagne darauf, einen reflektierten Umgang mit Macht, Zugehörigkeit und Verantwortung anzustoßen. Sie soll nicht beschämen oder moralisieren, sondern Wahrnehmung schärfen: Welche Aspekte meines Alltags muss ich nicht erklären, rechtfertigen oder absichern? Welche institutionellen Abläufe erscheinen mir selbstverständlich, weil sie für mich funktionieren? Und welche Erfahrungen bleiben dadurch möglicherweise unsichtbar?

Die zentrale Botschaft der Kampagne lautet:

**Privilegien zu erkennen heißt nicht, sich schuldig zu fühlen. Es heißt, Verantwortung zu übernehmen und Wandel mitzugestalten.**

Genau diese Verschiebung – von Schuld zu Verantwortung – ist der pädagogische Kern des Materials.

## Pädagogische Grundhaltung

Die Arbeit mit der Kampagne sollte diskriminierungskritisch, rassismuskritisch und intersektional erfolgen. Das bedeutet: Privilegien werden nicht isoliert betrachtet, sondern als Teil miteinander verflochtener Machtverhältnisse. Eine Person kann in einer Dimension privilegiert und in einer anderen marginalisiert sein. Ziel ist daher nicht, Menschen in „privilegiert“ oder „nicht privilegiert“ einzuteilen, sondern komplexe gesellschaftliche Positionierungen sichtbar und besprechbar zu machen.

Für die pädagogische Umsetzung ist entscheidend, dass die Moderation einen **nicht-defensiven Reflexionsraum** eröffnet. Teilnehmende sollen eingeladen werden, eigene Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen, ohne dass marginalisierte Kolleg:innen ihre Erfahrungen erklären oder belegen müssen. Die Verantwortung für Lernen liegt nicht bei denjenigen, die Diskriminierung erfahren, sondern bei der gesamten Organisation.

Eine wichtige Leitfrage lautet:

**Worüber muss ich im Alltag nicht nachdenken – und was sagt das über institutionelle Normalität aus?**

Diese Frage greift den Grundgedanken der Kampagne auf, dass gerade das Nicht-Nachdenken-Müssen ein Hinweis auf Privilegien sein kann.

## Einsatzmöglichkeiten in der Praxis

Die Plakate können auf unterschiedliche Weise eingesetzt werden: als visuelle Kampagne in Gebäuden, als Impuls in Workshops, als Gesprächsanlass in Teams, als Begleitmaterial zu Diversity-Veranstaltungen oder als Reflexionsinstrument in Führungskräfteentwicklung, Onboarding und Organisationskulturprozessen.

### Niedrigschwellige Nutzung

Die Plakate können zunächst als stille Reflexionsimpulse genutzt werden. Sie werden in Fluren, Aufenthaltsbereichen, Seminarräumen oder digitalen Kanälen sichtbar gemacht. Ergänzend kann eine kurze Einladung formuliert werden:

**„Nehmen Sie sich einen Moment Zeit: Welche Aussage irritiert Sie? Welche erkennen Sie wieder? Welche Perspektive war Ihnen bisher weniger bewusst?“**

Diese Form eignet sich besonders, wenn Organisationen zunächst Aufmerksamkeit schaffen möchten, ohne sofort in ein moderiertes Format einzusteigen.

### Moderierte Kurzreflexion im Team

Für Teamsitzungen oder Arbeitsgruppen kann ein 5–10-minütiges Format genutzt werden. Dabei wird ein Plakat ausgewählt und gemeinsam reflektiert:

1. Was wird auf dem Plakat sichtbar gemacht?
2. Welche institutionellen Routinen stehen dahinter?
3. Wer profitiert von dieser Normalität?
4. Wer muss zusätzlichen Aufwand leisten, um dazuzugehören?
5. Was könnte sich konkret in unserem Arbeitskontext ändern?

Wichtig ist, die Diskussion nicht bei persönlichen Meinungen stehen zu lassen. Der Fokus sollte auf Strukturen, Routinen und Handlungsmöglichkeiten liegen.

## Vertiefendes Workshop-Format

Für ein 30–60-minütiges Format können mehrere Plakate kombiniert werden. Die Teilnehmenden wählen in Kleingruppen je ein Plakat aus und bearbeiten drei Ebenen:

### **Individuelle Ebene:**

Welche Selbstverständlichkeiten nehme ich bei mir selbst wahr?

### **Interaktionale Ebene:**

Wie zeigen sich Privilegien in Kommunikation, Anerkennung, Humor, Sprache, Meetings oder informellen Netzwerken?

### **Institutionelle Ebene:**

Welche Regeln, Räume, Zeitstrukturen, Erwartungen oder Bewertungsmaßstäbe begünstigen bestimmte Gruppen?

Anschließend werden konkrete Veränderungsideen gesammelt. Ziel ist nicht, eine vollständige Lösung zu erarbeiten, sondern institutionelle Lernprozesse anzustoßen.

## Reflexionsfragen für die pädagogische Arbeit

Für die Arbeit mit den Plakaten eignen sich folgende Fragen besonders gut:

- Welche Aussage hat bei mir Zustimmung, Irritation oder Widerstand ausgelöst?
- Welche Formen von Privilegien sind in unserem Arbeitskontext besonders sichtbar?
- Welche bleiben eher unsichtbar?
- Welche Normalitätsannahmen prägen unsere Kommunikation, Räume, Arbeitszeiten und Karriereologiken?
- Wer muss sich in unserer Organisation häufiger erklären, anpassen oder rechtfertigen?
- Wo verwechseln wir Gleichbehandlung mit Gerechtigkeit?
- Welche Verantwortung entsteht aus der Erkenntnis eigener Privilegien?
- Was wäre ein kleiner, konkreter Schritt, um Barrieren abzubauen?

Diese Fragen sollten nicht als Abfrage persönlicher Betroffenheit verstanden werden. Sie dienen der gemeinsamen Analyse institutioneller Bedingungen.

## Moderationshinweise und Schutz vor Fehlinterpretationen

Da der Begriff „Privileg“ Abwehr auslösen kann, ist eine sorgfältige Rahmung zentral. Zu Beginn sollte klargestellt werden:

### **Privileg bedeutet nicht, dass ein Leben leicht ist.**

Es bedeutet, dass bestimmte Hürden aufgrund gesellschaftlicher Positionierung nicht oder weniger stark auftreten.

**Privilegienkritik ist keine Schuldzuweisung.**

Sie ist eine Einladung, Verantwortung zu übernehmen.

**Es geht nicht um individuelle moralische Bewertung.**

Es geht um strukturelle Ungleichheit und institutionelle Veränderung.

**Marginalisierte Personen dürfen nicht zur Bildungsressource gemacht werden.**

Niemand sollte aufgefordert werden, persönliche Diskriminierungserfahrungen zu teilen.

**Widerstand ist pädagogisch relevant.**

Irritation, Verteidigung oder Unbehagen können Hinweise darauf sein, dass Selbstverständlichkeiten berührt werden. Diese Reaktionen sollten ernst genommen, aber nicht zum Zentrum der Diskussion gemacht werden.

## Zielperspektive

Die Kampagne kann dann ihre stärkste Wirkung entfalten, wenn sie nicht als einmalige Sensibilisierungsmaßnahme verstanden wird, sondern als Einstieg in kontinuierliche Organisationsentwicklung. Sie unterstützt eine Kultur, in der Zugehörigkeit, Anerkennung und Teilhabe nicht als individuelle Anpassungsleistung, sondern als institutionelle Verantwortung verstanden werden.

Der pädagogische Mehrwert liegt darin, dass die Kampagne komplexe Machtverhältnisse niedrigschwellig sichtbar macht und zugleich eine klare Haltung vermittelt: Privilegien zu reflektieren heißt, genauer hinzusehen, Verantwortung zu übernehmen und konkrete Veränderungen im eigenen Arbeitsumfeld mitzugestalten.

Gholamhossein Movahedian

DEI-Manager

05.2026