

# Materialpaket zum Film »Irina 20 07 37«



EIN PROJEKT DES



IN KOOPERATION MIT



ufuq.de

Jugendkulturen, Islam  
& politische Bildung



Netzwerk für Film und Medienkompetenz



GEFÖRDERT DURCH



- Herausgeber:** JFF – Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis, München
- Autorin:** Aylin Yavas
- Inhaltliche Unterstützung:** Nina Kunz, Charlotte Oberstuke, Mareike Schemmerling, Fabian Wörz
- Inhaltliche Verantwortung:** JFF – Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis, München
- Rechtsträger:** JFF – Jugend Film Fernsehen e. V.  
Arnulfstr. 205, 80634 München
- Internet:** [www.jff.de](http://www.jff.de)
- E-Mail:** [jff@jff.de](mailto:jff@jff.de)  
Vertretungsberechtigte Prof. Dr. Frank Fischer (Vorsitzender),  
Kathrin Demmler (Direktorin)
- Satz & Layout:** Oliver Wick >> gestaltet Kommunikation
- Lektorat:** Ursula Thum
- Stand:** September 2021

Gefördert durch die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien

© JFF, alle Rechte vorbehalten

CC BY-SA 4.0

Hinweis zur Verwendung des Materialpakets für Schulen, Einrichtungen der Jugendarbeit und Jugendhilfe:  
Die Materialien dürfen frei verwendet und eingesetzt werden.

# Irina

## 7:07 Min. Film von 2021

Eine junge Soldatin erwacht erinnerungslos auf einem Schlachtfeld zwischen Roboterteilen und menschlichen Leichen. Verwundet und allein durchkämmt sie die Militärbasis auf der Suche nach anderen Überlebenden. Doch was sie findet, lässt sie an allem Zweifeln, was sie zu wissen glaubte.

### **Starring:**

Hannah Dalmeyer – actress  
Moritz A. Wandl – actor  
Jule Nero – actress  
Frederik Reents – extra  
Linus Stratbücker – extra  
Rémi Galtay – extra

### **Credits:**

Rebecca Fischer – author and director  
Lucas Bödeker – director and VFX Artist  
Patrick Knittler – dop and producer

Felix Skiba – music and sounddesign  
Junit Weber – recording director  
Jannis Lippisch – sound operator

Sina Bernhardt – make-up artist  
Max Bredlau – costume design  
Ronja Brummack – setdesign  
Peter Ahlers – setdesign  
Ralf Fischer – construction manager

Felix Kilian – lightning technican  
Jannik Mentzel – lighting technican  
Julian Sapel – vfx supervisor  
Hanno Mertin – camera assistant  
Leonore Reuleke – sound assistant  
Gina Kretzmer – production assistant  
Sophie Bödeker – catering  
Nikolas Linke – photographer

# Einleitung



# Einleitung

**Zeit:** ca. 4 Stunden

**Zielgruppe:** ab Klasse 9 / Altersgruppe ab 15 Jahre

**Einsatz in:** Schule und außerschulischem Bereich

## Allgemein

Das Materialpaket zum Film „IRINA 28 07 37“ beinhaltet fünf zusammenhängende Praxisübungen, wobei sich die meisten Übungen auch einzeln durchführen lassen. Zunächst diskutieren die Teilnehmenden exemplarisch entlang des Films „IRINA 28 07 37“ die Ursachen und Mechanismen von Diskriminierung. Die Teilnehmenden entwickeln selbst ein alternatives Filmende, das sich abhängig von der vorhandenen Zeit in einer eigenen Medienproduktion umsetzen lässt. Schließlich arbeiten die Teilnehmenden auf einer theoretischen Ebene vertiefend zu Identitätskonzepten sowie der Rolle von äußeren Merkmalen für diese. Sie befassen sich schließlich mit Diskriminierung und deren Ursachen sowie den Mechanismen von Ausgrenzung und Kategorisierungen.

Im Materialpaket finden sich Hintergrundinformationen und -texte zu Diskriminierung und Ausgrenzung sowie Literatur zu dem hier zugrunde gelegten materialistischen Diskriminierungsbegriff (siehe Hinweis).

## ➔ Ziele

- Sensibilisierung für Formen und Mechanismen von Diskriminierung
- Auseinandersetzung mit Ursachen von Diskriminierung
- Reflexion über das Denken in Schubladen und gesellschaftliche Zuschreibungen

## Übersicht

### »IRINA 28 07 37« – über Formen und Ursachen gesellschaftlicher Ausschlüsse

- 1) IRINA 28 07 37
- 2) IRINA 28 07 37 – was würdest du tun?
- 3) Identitätszwiebel
- 4) Ein Neuanfang
- 5) Zwei Seiten einer Medaille: Diskriminierung und Privilegien

## ! Hinweis

Die Arbeit mit diesem Material setzt Begriffe wie Diskriminierung, Privilegien, Rassismus etc. voraus. Ein Glossar zu den entsprechenden Begriffen findet sich auf der Website von [RISE](#) oder bei [IDA e. V.](#)

Des Weiteren wird hier von einem politischen bzw. materialistischen Diskriminierungsverständnis ausgegangen. Hier wird Diskriminierung nicht als Folge einer natürlichen Angst vor dem Fremden betrachtet, sondern als historisch gewachsen: Diskriminierungsformen wie Rassismus dienen und dienen der Sicherung der eigenen (ökonomischen) Vormachtstellung und wurden zum Zwecke der Legitimation dieser von privilegierten Gruppen etabliert. Diskriminierung ist somit nicht „natürlich“, sondern sozial und politisch konstruiert. Gerade im Kontext der pädagogischen Arbeit erscheint es im Sinne der Verminderung von Ohnmachtserfahrungen sinnvoll, diskriminierende Verhältnisse als politisch und historisch und somit als überwindbar zu betrachten. Einen Hintergrundtext hierzu bietet Dieter Goetze (1991). Weder die Teilnehmenden noch die Moderation benötigen hierzu jedoch Vorkenntnisse oder eine tiefergehende Expertise.

## Literatur

Balibar, Etienne/Wallerstein, Immanuel (1989). Rasse, Klasse, Nation: Ambivalente Identitäten. Hamburg: Argument classic.

Bönkost, Jule (2016). Institut für diskriminierungsfreie Bildung. De\_Stabilisierungsdreieck: Ein Werkzeug für diskriminierungskritische Lehre. Online unter: [https://diskriminierungsfreie-bildung.de/wp-content/uploads/2016/07/IDB-Paper-No-2-De\\_Stabilisierungsdreieck.pdf](https://diskriminierungsfreie-bildung.de/wp-content/uploads/2016/07/IDB-Paper-No-2-De_Stabilisierungsdreieck.pdf)

Goetze, Dieter (1991). Materialistische Gesellschaftstheorie. In: Basale Soziologie: Theoretische Modelle. Studienreihe Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gunkel, Christoph (2021). Was wir aus einer Geschichte der Hautfarbe lernen können.

Online unter: <https://www.spiegel.de/geschichte/rassismus-kolonialismus-diskriminierung-geschichte-der-hautfarbe-a-0b060954-9839-4b57-892a-59c962cfb319>

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA e. V.) Glossar.

Online unter: <https://www.idaev.de/recherchetools/glossar>

# 1) IRINA 28 07 37

## Material

- Beobachtungsaufträge
- Beamer, Internet, Computer
- <https://www.youtube.com/watch?v=TqenlA0Nj8g&t=214s>

## Zeit

ca. 50 Minuten

## Ziel

- Reflexion über Ursachen von Diskriminierung
- Reflexion von Zuschreibungen und Kategorisierungen als Ursache für gesellschaftliche Ausschlüsse

## Ablauf

1. Die Teilnehmenden schauen gemeinsam den Film.
2. Es folgt ein offenes Gespräch:
  - Worum geht es in dem Film?
  - Wofür könnte der Titel stehen?
3. Die Moderation erklärt den Ablauf eines Gruppenpuzzles. Die Übung ist in zwei Teile geteilt. Im ersten Teil beschäftigen sich die Mitglieder einer Stammgruppe alle mit denselben Fragen. Im zweiten Teil werden die Gruppen in Expert\*innengruppen gemischt, sodass je ein Mitglied aus jeder Stammgruppe in der Expert\*innengruppe vertreten ist (A-A-A, B-B-B, C-C-C, dann A-B-C, A-B-C, A-B-C). Die Teilnehmenden besprechen zunächst ihre Beobachtungen in den Stammgruppen und dann in den Expert\*innengruppen.
4. Die Moderation teilt die Beobachtungsaufträge aus und teilt die Teilnehmenden in Dreiergruppen ein – sie bilden die Stammgruppen. Der Film wird erneut geschaut. Alle Teilnehmenden machen sich Notizen zu ihrem Arbeitsauftrag.
5. Die Teilnehmenden besprechen ihre Beobachtungen in den Stammgruppen.
6. Die Teilnehmenden gehen in die Expert\*innengruppen und stellen sich gegenseitig ihre Beobachtungen vor.
7. Auswertung:
  - Was hat der Film mit Diskriminierung zu tun?
  - Welche Rolle spielt das Motiv der Angst vor dem Unbekannten in dem Film?
  - Warum entwickelt der Soldat diese Angst? Ist diese Angst auf Irinas Handeln zurückzuführen?
  - Welche Rolle spielt das Menschsein in der Interaktion zwischen Irina und dem Soldaten?
  - Was unterscheidet Menschen? Wo sind sie gleich?

Beobachtungsaufträge:

A) Charakterisiere Irina:

- Wie wird sie inszeniert?
- Wie entwickelt sie sich?
- Wie fühlt sie sich?
- Wie verhält sie sich?

B) Charakterisiere den Soldaten:

- Wie wird er inszeniert?
- Wie entwickelt er sich?
- Wie fühlt er sich?
- Wie verhält er sich?
- Wie behandelt der Soldat Irina?

C) Charakterisiere die Beziehung zwischen Irina und dem Soldaten:

- Wie wird sie inszeniert?
- Wie entwickelt sie sich?
- Wie ist die Beziehung zwischen beiden, bevor sie erkennen, dass Irina ein Roboter ist?
- Wie ist die Beziehung danach?
- Warum verändert sich die Beziehung?

**RISE**

## 2) IRINA 28 07 37 – was würdest du tun?



### Material

- Beamer, Internet, Computer
- <https://www.youtube.com/watch?v=ll71Tuy4dXc&t=6s>
- bei eigener Filmproduktion zusätzlich Kamera, Schnittprogramm, Mikrofon, Stativ, Tablet
- bei Hörspielproduktion zusätzlich Smartphone oder Tablet, Mikrofon, Schnittprogramm



### Zeit

ca. 60 Minuten (bei eigener Medienproduktion mindestens 120 Minuten mit Video-/Audioproduktion)



### Ziel

- Reflexion über Ursachen von Diskriminierung
- Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten
- Reflexion der eigenen Rolle bei Diskriminierung



### Ablauf

1. Die Teilnehmenden schauen das Interview mit den Filmemacher\*innen an. Es folgt ein offenes Gespräch über das Interview:
  - Habt ihr euch diese Fragen auch gestellt?
  - Welche Rolle spielen Vorstellungen von Menschen in der Diskriminierung?
2. Die Teilnehmenden denken zurück an die Stelle, an der Irina und der Soldat erkennen, dass Irina ein Roboter ist. Die Teilnehmenden schreiben ein alternatives Filmende und diskutieren dafür die Frage, wie sie reagiert hätten.

Wenn die technischen Möglichkeiten gegeben sind, können die Teilnehmenden in Kleingruppen ihre Ideen in einer eigenen Filmproduktion umsetzen. Dann sollten die Gruppen aus sechs Teilnehmenden bestehen. Die Spielzeit sollte auf zwei Minuten begrenzt werden. Die Teilnehmenden schreiben ein Drehbuch mit den verteilten Rollen und legen fest, wie sie die Aufgaben für den Dreh verteilen. Hierbei werden nicht nur die Rollen und Schauspieler\*innen festgelegt, sondern auch, wer für den Ton, die Kamera und die Regie sowie ggf. den Schnitt zuständig ist. Die Teilnehmenden überlegen gemeinsam, wie die Szene aufgelöst werden soll – also in welchen Kameraeinstellungen und -distanzen sie umgesetzt wird. Die Anzahl der Einstellung sollte auf fünf begrenzt werden, um den Teilnehmenden einen Rahmen zu geben. Für den Schnitt ist im Anschluss an die Dreharbeiten ausreichend Zeit einzukalkulieren, ggf. ist es notwendig, diesen Schritt nach der Übung zu Hause durchzuführen. Auch die Moderation kann den Schnitt übernehmen.

Alternativ eignet sich auch eine Hörspielproduktion. Hier schreiben die Teilnehmenden ebenfalls in Sechsergruppen ein Skript und verteilen die Rollen/Sprecher\*innen und legen die Verantwortlichen für den Ton und den Schnitt fest. Die Teilnehmenden sprechen das Hörspiel in ein Smartphone oder ein Tablet ein. Online findet sich eine Reihe von Datenbanken mit Geräuschen, die verwendet werden können.
3. Die Gruppen präsentieren je nach Variante ihren Film oder ihr Hörspiel. Die restlichen Teilnehmenden können Fragen stellen.
4. Auswertung:
  - Welche Rolle spielen Kategorien wie Hautfarbe, Geschlecht, Bildungsstand etc. in der Realität?
  - Wie beeinflussen sie unser Miteinander?
  - Was können wir gegen Diskriminierung tun?

# 3) Identitätszwiebel



## Material

- buntes Papier
- großer Behälter



## Zeit

ca. 50 Minuten



## Ziel

- Reflexion identitätsstiftender Eigenschaften und Merkmale
- Reflexion über zugeschriebene Eigenschaften und Merkmale
- Mehrdimensionalität von Identitäten kennenlernen
- ggf. Kennenlernen



## Ablauf

1. Die Teilnehmenden machen sich zunächst einzeln Gedanken darüber, was der Begriff „Identität“ bedeutet. Dann gehen sie zu zweit mit den jeweiligen Sitznachbar\*innen zusammen und erklären sich gegenseitig den Begriff „Identität“. Schließlich erläutern zwei bis drei Paare den Begriff im Plenum. Wenn es das Vorwissen der Teilnehmenden zulässt, kann diese Begriffserarbeitung entfallen.
2. Die Moderation beschriftet sechs bis acht verschiedenfarbige Papiere mit jeweils einem der folgenden Begriffe:

- |              |                                    |   |
|--------------|------------------------------------|---|
| • Geschlecht | • Wohnort                          | • mein guilty pleasure  |
| • Hautfarbe  | • Hobby                            | [ein Hobby oder eine Leidenschaft, die einem gleichzeitig etwas peinlich ist] |
| • Religion   | • meine beste Charaktereigenschaft | • Funfact über mich   |
| • Herkunft   | • Interessen                       |   |
| • Aussehen   | • Sprachen, die ich spreche        |   |
| • Alter      |                                    |   |

Dabei sollte beachtet werden, dass innerliche und äußerliche Eigenschaften etwa gleichmäßig verteilt sind. So sind Merkmale wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion und Herkunft häufig auch Fremdzuschreibungen, während Hobbys, Interessen, Charaktereigenschaften eher individuell bestimmt werden. Die Eigenschaften und Merkmale können durch die Moderation noch beliebig variiert werden. Das beschriftete Papier wird für alle sichtbar angeheftet.

3. Die Moderation teilt Papier in den gewählten Farben aus und präsentiert die Kategorien. Die Teilnehmenden wählen je nach Anzahl der zur Wahl gestellten Merkmale individuell nur vier bis fünf dieser Merkmale und Eigenschaften aus, die für ihre Identität wichtig sind, und schreiben sie auf das Blatt mit der entsprechenden Farbe. (Wenn sich die Gruppe gut kennt, schreiben alle Teilnehmenden in Druckbuchstaben, sodass sie sich später nicht aufgrund der Schrift finden.) Sie zerknüllen zunächst das Blatt mit der wichtigsten Kategorie zu einer Zwiebel. Nun knüllen sie die zweitwichtigste um die Zwiebel zusammen, sodass sie aus zwei Schichten besteht etc., bis die am wenigsten wichtige Schicht ganz außen ist.
4. Die Moderation sammelt alle Zwiebeln in einem großen Behälter und mischt sie. Alle Teilnehmenden ziehen eine Zwiebel. Sie stehen auf und bewegen sich im Raum, um die Person zu finden, deren Zwiebel sie gezogen haben. Die Teilnehmenden, die ihre\*n Partner\*in gefunden haben und gefunden wurden, setzen sich an ihren Platz.
5. Jede\*r Teilnehmende stellt die „gezogene“ Person mit ihrer wichtigsten Eigenschaft im Plenum vor.
6. Auswertung:
  - War es leicht oder schwer, eure\*n Partner\*in zu finden? Welche Schicht war dafür am hilfreichsten?
  - Gibt es bei diesen Eigenschaften und Merkmalen welche, die für eure Identität ganz egal sind?
  - Gibt es Eigenschaften, die euch gar nicht so wichtig sind, über die euch andere aber stark wahrnehmen?

## 4) Ein Neuanfang



### Material

- Beamer
- Arbeitsblätter mit den Rollen



### Zeit

ca. 40 Minuten



### Ziel

- Sensibilisierung für Diskriminierung aufgrund von äußerlichen Merkmalen
- Reflexion der Wirkung von Othering/Diskriminierung



### Ablauf

1. Die Moderation führt das Szenario ein. Der Text wird an die Wand projiziert:  
Eine Gruppe von Wissenschaftler\*innen hat eine neue Insel entdeckt. Hier finden sich optimale klimatische Bedingungen. Eine rudimentäre Infrastruktur (Straßen, Häuser) wurde bereits aufgebaut. Nun bekommen die Wissenschaftler\*innen die Chance, eine neue Gesellschaft zu etablieren. Es haben sich bereits viele Freiwillige gemeldet. Jedoch können zunächst nur acht Personen auf die Insel.
2. Die Moderation teilt für alle Teilnehmenden ein Blatt mit den Rollen aus und hängt ein Exemplar für alle sichtbar im Raum auf:

Ein Professor im Ruhestand	Ein CDU-Mitglied
Eine Anwältin aus Syrien	Eine Kunst-Studentin
Ein IT-Entwickler im Rollstuhl	Ein chinesischer Koch
Eine schwangere Krankenschwester	Ein geschiedener Therapeut
Ein arbeitsloser Bauingenieur	Ein Fabrikarbeiter in Rente
Ein schwuler Lehrer	Eine geflüchtete Schneiderin
Eine türkische Taxifahrerin	Ein muslimischer Künstler
Ein Biobauer aus Schleswig-Holstein	Ein Arzt aus Bayern
Ein Stripper aus den USA	Eine drogenabhängige Schauspielerin
Ein Rabbiner aus Rumänien	Eine Fitnesstrainerin aus Brandenburg
Eine Reinigungsfrau aus Polen	Eine siebenfache Mutter
3. Die Teilnehmenden bekommen die Aufgabe, aus den genannten Rollen die acht auszusuchen, die auf der Insel beim Neustart dabei sein dürfen. Zunächst überlegen die Teilnehmenden allein, wen sie auswählen.
4. In der Zwischenzeit bereitet die Moderation die Einteilung in Vierer- bis Fünfergruppen vor. Sie hält je nach Anzahl der Gruppen verschiedenfarbige Zettel in vier- bis fünffacher Ausführung bereit, die die Teilnehmenden ziehen. Jede Farbe bildet dann eine Gruppe. Die Teilnehmenden diskutieren ihre Entscheidungen innerhalb ihrer Gruppe und einigen sich auf acht Personen/Rollen.
5. Die Gruppen präsentieren ihre Auswahl und setzen auf der ausgehängten Liste einen Strich hinter ihre Auswahl.



**RISE**



## Ablauf

### 6. Auswertung:

- Wie ging es euch mit der Übung?
- Wie ist es euch dabei ergangen, Personen/Rollen auszuwählen?
- Auf welcher Grundlage habt ihr eure Entscheidung getroffen?
- Welche Annahmen haben euch zu eurer Entscheidung geführt?
- Warum werden manche Personen/Rollen besonders häufig ausgewählt (privilegiert) und andere gar nicht (diskriminiert)?

Die Moderation führt an dieser Stelle die Begriffe „Privilegien“ und „Diskriminierung“ ein.



**Diskriminierung** meint den Prozess und den Zustand der Ungleichbehandlung, Benachteiligung, Stereotypisierung, Unsichtbarmachung oder Ausgrenzung von Individuen aufgrund der vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer konstruierten Gruppe. Sie äußert sich etwa in Sprachhandlungen, Kontaktvermeidung, der Verwehrung von Ressourcen oder der persönlichen Herabsetzung bis hin zu Gewalt. In der Regel setzt Diskriminierung eine im Verhältnis zur diskriminierten Person privilegierte gesellschaftliche Position voraus. Sie kann sich sowohl in individuellem Handeln als auch in Institutionen und Strukturen manifestieren. (siehe IDA-Glossar: [https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx\\_dpnglossary\\_glossary%5B%40widgeget\\_0%5D%5Bcharacter%5D=D&cHash=4ee76652f2f01767495570bb3181a668](https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5B%40widgeget_0%5D%5Bcharacter%5D=D&cHash=4ee76652f2f01767495570bb3181a668))

**Privilegien** sind strukturell bedingte Vorrechte und Vorteile, die Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Position haben, z. B. aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, der zugeschriebenen Religion oder Hautfarbe, ihres Bildungsstatus, Einwandererstatus, ihrer körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit. Privilegien gehen oft mit einem bevorzugten Zugang zu wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Ressourcen einher. Sie werden von den privilegierten Gruppen als selbstverständlich wahrgenommen oder gar nicht wahrgenommen. Für nicht privilegierte Gruppen sind sie jedoch mit systematischen Nachteilen in unterschiedlichen Lebensbereichen verbunden. (siehe RISE-Glossar: <https://rise-jugendkultur.de/glossar/privilegien>)

- Warum konntet ihr diese Entscheidung treffen, obwohl ihr nur wenig Informationen über diese Personen hattet?
- Gibt es Kategorisierungen wie die Reduktion auf die Herkunft oder den Bildungsstand auch in eurem Leben?

Im Fazit sollte deutlich werden, dass die Teilnehmenden ihre Entscheidung, wem sie eine Chance geben, auf der Grundlage von wenigen Merkmalen getroffen haben, und dass Menschen aufgrund von bestimmten Merkmalen ausgeschlossen und benachteiligt werden. Dass diese Merkmale nicht zufällig, sondern systematische Zuschreibungen sind und welche Kategorien solchen Ausschlüssen zugrunde liegen, wird in der folgenden Übung erarbeitet.

# 5) Zwei Seiten einer Medaille: Diskriminierung und Privilegien



## Material

- Moderationskarten



## Zeit

ca. 45 Minuten



## Ziel

- Mechanismen, Formen und Ursachen von Diskriminierung verstehen
- Diskriminierung als System verstehen



## Ablauf

1. Die Moderation notiert die folgenden Merkmale, aufgrund derer Menschen diskriminiert und privilegiert werden, auf Moderationskarten.  
Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Bildungsstand, Behinderung, sexuelle Identität, Einkommen ...  
Sie werden untereinander aufgehängt. Begriffe wie sexuelle Identität (Heterosexualität, Homosexualität, Asexualität, Bisexualität ...) oder Geschlecht (sex und gender) werden ggf. erläutert. Die Moderation und die Teilnehmenden können weitere Merkmale ergänzen
2. Die Teilnehmenden werden in Vierergruppen eingeteilt und sammeln passend zu den Merkmalen verschiedene Ausprägungen, entlang derer Menschen diskriminiert oder auch privilegiert werden. Sie notieren sie auf Moderationskarten. Die Moderation gibt ein Beispiel, um die Struktur zu verdeutlichen: Mann/Frau als Ausprägung für das Merkmal Geschlecht.
3. Die Kleingruppen stellen die Ausprägungen für je ein Merkmal nacheinander vor und sortieren sie in zwei Reihen nach Privilegien und Diskriminierung. Gegensatzpaare (z. B. Weiß, Schwarz; Mann, Frau) werden in eine Zeile gehängt.  
Am Ende dieser Übung findet sich ein Schaubild, das die Struktur verdeutlichen soll.  
Die Teilnehmenden diskutieren die Ausprägungen:
  - Fiel euch die Zuordnung der Ausprägungen zur Diskriminierung oder Privilegierung schwer oder leicht?
  - Welche Rolle spielen diese Merkmale in der Gesellschaft?
4. Die Teilnehmenden ergänzen mit der Unterstützung der Moderation die dazugehörige Diskriminierungsform (Rassismus, Sexismus etc.), sodass drei Spalten entstehen: Merkmale, Ausprägungen, Diskriminierungsform.
5. Auswertung:
  - Kennt ihr Beispiele für Diskriminierung aus eurem Alltag?
  - Welche Wirkung hat Diskriminierung?
  - Was unterscheidet die privilegierten von den diskriminierten Gruppen?
  - Warum gibt es Diskriminierung?
  - Wie hat sich euer Verständnis von Diskriminierung verändert?
  - Wie würdet ihr die Botschaft des Films „IRINA 28 07 37“ nun verstehen?



Die Moderation sollte darauf verweisen, dass privilegierte Gruppen nicht per se als Täter\*innen zu begreifen sind und dass Diskriminierung bewusst und auch unbewusst passieren kann. Privilegierte Personen sind nicht unbedingt schuld an Diskriminierung, aber sie profitieren potenziell vom Ausschluss anderer Gruppen.

Wenn in der Diskussion geäußert wird, dass es auch umgekehrte Diskriminierung geben kann (z. B. Rassismus gegen Weiße), so kann dem entgegnet werden, dass es sich bei Diskriminierung um gesellschaftlich vorherrschende Strukturen und Denkmuster handelt, die nicht zufällig, sondern über Jahrhunderte historisch gewachsen sind. Schwarze Menschen können Weiße Menschen schlecht behandeln, aber um Rassismus handelt es sich dann nicht, weil Rassismus als Diskriminierungsform eine Geschichte hat und noch immer durch Institutionen gestützt wird. Es geht hier vielmehr um die Verteilung von Machtverhältnissen: Von Rassismus betroffene Personen verfügen nicht über die Macht, ihre Meinung gesamtgesellschaftlich zu etablieren.