

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

# Diskriminierung auf dem Campus: Eine quantitative Studie der Ruhr-Universität Bochum

Prof. Dr. Karim Fereidooni  
Professor für Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung

Berlin am 30.04.2024

## Gliederung

- Studienergebnisse
- Dethematisierungsstrategien
- Maßnahmenkatalog: Was kann meine Universität leisten?
- Intersektionalität
- Übung Diversitätssensibilität

Alves, Hans/Woitzel, Johanna/Fereidooni, Karim/Sabisch, Katja/Karle, Isolde (2023): Studie zu Diskriminierungserfahrungen unter Studierenden der Ruhr-Universität Bochum.

Abrufbar unter

<https://hss-opus.ub.ruhr-uni-bochum.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/10183/file/DiskriminierungsverfahrenStudie.pdf>

## Diskriminierung

„Als Diskriminierungen gelten gewöhnlich Äußerungen und Handlungen, die sich in herabsetzender oder benachteiligender Absicht gegen Angehörige bestimmter sozialer Gruppen richten“ (Hormel/Scherr 2010, S. 7).

Formen von Diskriminierung:

- Individuell: Abwertende Äußerungen zwischen Menschen.
- Institutionell-strukturell: Gesetzlichen Regelungen in Organisationen, Verfahrensvorschriften, Routinen
- Ideologisch-diskursiv: Diskurse sowie tradierte Rollen und Normen.
- Unmittelbar: Setzt direkt an einem Diskriminierungsmerkmal an.
- Mittelbar: Scheinbar merkmalsneutrale Gesetze, die für alle gelten. In der Praxis betreffen sie aber bestimmte Gruppen stärker als andere.

## Untersuchte Ungleichheitsstrukturen

### Ableismus

- Ableismus bezeichnet die soziale Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung von der Mehrheitsgesellschaft. Menschen werden auf (nicht vorhandene) Fähigkeiten oder Eigenschaften reduziert.

Quelle

<https://sweetlies.ludwigforum.de/glossar/>

## Untersuchte Ungleichheitsstrukturen

### Caregiver Discrimination

- Neben den Vereinbarkeitserfordernissen im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung und einer Berufstätigkeit führt die Alterung der Bevölkerung dazu, dass die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege für immer mehr erwerbstätige Menschen an Bedeutung gewinnt. Bei der Caregiver Discrimination werden Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen fokussiert.

Quelle

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schwanger\\_eltern\\_pfleger.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schwanger_eltern_pfleger.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

## Untersuchte Ungleichheitsstrukturen

### Heteronormativität

- Heteronormativität kann als hegemoniale Weltanschauung [Vormachtstellung, K.F.] verstanden werden, die Heterosexualität von Cis-Personen als soziale Norm versteht und tradiert, womit auch Geschlechterrollen, Stereotype usw. fortgeschrieben werden. Weil Heterosexualität als Norm etabliert ist, wird sie nicht hinterfragt und ist damit so gut wie nie Gegenstand des politischen oder gesellschaftlichen Diskurses. Gleichzeitig ist das Abweichen von dieser Normvorstellung mit Sanktionen verbunden, denn alles, was vom als richtig, normal, natürlich erachteten Status quo abweicht, wird automatisch als unnatürlich bewertet und/oder als Nischenthema verstanden, von dem nur wenige betroffen sind, weniger beachtet oder gänzlich unsichtbar gemacht.

Quelle

<https://sweetlies.ludwigforum.de/glossar/>

## Untersuchte Ungleichheitsstrukturen

### Klassismus

- Als Klassismus wird die Diskriminierung einer Person aufgrund ihrer sozialen Herkunft oder ihrer sozialen Position bezeichnet. (...) Als Marker werden dafür häufig geringeres Einkommen oder ein geringerer institutioneller Bildungsgrad angeführt. Damit gehen verschiedene stereotype Vorstellungen und Einstellungen gegenüber der Zuschreibung eines Herkunftsmilieus einher.

Quelle

<https://sweetlies.ludwigforum.de/glossar/>

## Untersuchte Ungleichheitsstrukturen

### (Neo)Linguizismus

- (Neo)Linguizismus beinhaltet „eine spezielle Form des Rassismus, die in Vorurteilen und Sanktionen gegenüber Menschen, die eine bestimmte Sprache bzw. eine Sprache in einer durch ihre Herkunft beeinflussten spezifischen Art und Weise verwenden, zum Ausdruck kommt“ (Dirim 2010, S. 9f.).

## Untersuchte Ungleichheitsstrukturen

### Rassismus

- Klassisch: hierarchische Unterscheidung zwischen unterschiedlichen biologischen Rassen. Die weiße Rasse ist der gelben, roten und schwarzen Rasse überlegen.
- Neo-Rassismus/Kulturrassismus: Höherwertigkeit, Minderwertigkeit, Unvereinbarkeit von Kulturen, Sprachen, Religionszugehörigkeiten.

## Untersuchte Ungleichheitsstrukturen

### Sexismus

- Der Begriff Sexismus bezeichnet die Diskriminierung einer Person aufgrund von Gender [soziales Geschlecht, K.F.]. Damit gehen Stereotype und Zuschreibungen einher, die innerhalb einer Kultur verankert sind und diese Diskriminierung begünstigen. Alle Menschen, die nicht als Cis-Männer gelesen werden, sind überdurchschnittlich häufig mit Sexismus konfrontiert. Personen, die Sexismuserfahrungen machen oder gemacht haben, werden unter den Sammelbegriff FLTI+ (Frauen, Lesben, Trans- und Inter-Menschen +) gefasst.

Quelle

<https://sweetlies.ludwigforum.de/glossar/>

## Soziodemographische Daten

- N = 4424 Student\*innen
- Geschlecht: 53,87% weiblich, 42,32% männlich und 0,97% nicht-binär.
- Sexuelle Identität: heterosexuell 80,11%, 9,88% bisexuell, 4,39% homosexuell, 2,31% anders, 1,56% asexuell.
- Staatsangehörigkeit(en): 87,30 % Deutschland, 0,03 % Türkei usw.
- Geburtsland: Deutschland 85,13 %, 13,22 % in einem anderen Land.
- Geburtsland Eltern: 38,96% mindestens einen Elternteil im Ausland geboren.

## Soziodemographische Daten

- Bildung Eltern: 51,82% kein Elternteil hat eine Hochschule besucht.
- Einkommen Elternhaus: 31,85 % zählen ihre Eltern zu dem zweitärmsten Viertel und 2,98 % zu dem ärmsten Viertel der Bevölkerung.
- Religionszugehörigkeit: Christentum 53,05 %, 30,20 % konfessionslos, 11,71% Islam.
- Muttersprache: Deutsch 76,36 %, 21,36 % nicht deutsche Muttersprache.
- Studienschwerende Beeinträchtigung: 13% besitzen psychischen Störungen, chronische körperliche Erkrankungen, Seh-, Hör- und/oder Sprechbeeinträchtigungen, Legasthenie und/oder Dyskalkulie und Bewegungsbeeinträchtigungen.
- Betreuungsverpflichtungen: 18,46 % der Studierenden.

## Diskriminierungserfahrungen

- Diskriminierungserfahrungen: 14,69 % der Studierende gaben an, schon einmal auf dem Campus diskriminiert worden zu sein. Diese 650 Studierende bilden die Grundgesamtheit der nachfolgenden Ergebnisdarstellung.
- Geschlecht: 16,30 % der Studentinnen erleben Diskriminierung. Unter nichtbinären Studierenden war die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen noch einmal signifikant höher (33,33 %).
- Sexuelle Identität: Am häufigsten berichten Studierende von Diskriminierungserfahrungen, die ihre sexuelle Orientierung als „anders“ klassifizieren (26,53%), gefolgt von bisexuellen Studierenden (21,16 %), asexuellen Studierenden (19,12 %) und homosexuellen Studierenden (18,04 %).
- Muttersprache: 8,36 % haben Diskriminierungserfahrungen gemacht.

## Diskriminierungserfahrungen

- Staatsangehörigkeit: Studierende ohne deutsche Staatsbürgerschaft berichten häufiger von Diskriminierungserfahrungen (20,25 %) als in Deutschland geborene.
- Geburtsland: 9,06 % nicht in Deutschland geborener Studierenden wurde bereits wegen ihres Geburtslandes diskriminiert.
- Geburtsland der Eltern: 6,54 % der Studierenden mit mindestens einem nicht in Deutschland geborenem Elternteil wurde bereits diskriminiert.
- Bildungshintergrund der Eltern: 4,06 % der Studierenden, die kein Elternteil haben, das an einer Hochschule studiert hat wurden bereits diskriminiert.
- Einkommen der Eltern: 8,27 % der Studierenden mit einem Elternhaus aus dem ärmsten Viertel wurden bereits diskriminiert.

## Diskriminierungserfahrungen

- Religionszugehörigkeit: Angehörige des Islam sind am häufigsten von Diskriminierung (13,71 %) betroffen.
- Beeinträchtigungen: 13,14 % der Studierenden mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung berichten von Diskriminierungen. Somit werden sie signifikant häufiger diskriminiert als Studierende ohne Beeinträchtigungen.
- Spezifische Beeinträchtigungen: 31,55 % der Studierenden mit chronischen körperlichen Erkrankungen berichten von Diskriminierung. 28,90 % der Studierenden mit einer psychischen Erkrankung berichten von Diskriminierung.
- Betreuungsverpflichtungen: 21,56 % der Studierenden berichten von Diskriminierung.
- Sexuelle Belästigung: 8,31 % der weiblichen Studierenden und 9,30 % der nicht-binären Studierenden geben an sexuelle Belästigung zu erleben.

## Auftrittswahrscheinlichkeit der Diskriminierung

- Im Mittel werden Studierenden 2,19 mal pro Semester diskriminiert.

### TOP 5

- Betreuungsverpflichtungen: 4,68 mal pro Semester
- Geschlecht: 3,80 mal pro Semester
- Psychische Krankheit: 3,08 mal pro Semester
- Elternteil nicht in Deutschland geboren: 2,93 mal pro Semester
- Sexuelle Identität: 2,84 mal pro Semester

## Folgen der Diskriminierungserfahrungen

- **Leistungseinbußen:** Von Diskriminierung betroffene Studierende berichten, dass sie aufgrund der Diskriminierung im Mittel nur ein Leistungsniveau von 78,36 % erreichen.
- **Lebenszufriedenheit:** Von Diskriminierung betroffene Studierende berichten von einer signifikant geringeren Lebenszufriedenheit als nicht von Diskriminierung betroffene Studierende.
- **Studienzufriedenheit:** Von Diskriminierung betroffene Studierende berichten auch von einer signifikant geringeren Zufriedenheit mit ihrem Studium als nicht von Diskriminierung betroffene Studierende.

## Dethematisierungsstrategien

### Welche Strategien wenden Menschen an, um sich nicht mit Rassismus zu beschäftigen?

Messerschmidt (2011): 4 Distanzierungsmuster in Bezug auf Rassismus

- Skandalisierung
- Verschiebung in den Rechtsextremismus
- Kulturalisierung
- Verschiebung in die Vergangenheit

**Quelle:** Anne Broden und Paul Mecheril (Hrsg.) (2011): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. 2. Auflage. S. 41-54.

## Dethematisierungsstrategien

### Was passiert, wenn sich weiße Menschen zum ersten Mal mit Rassismus auseinandersetzen?

#### 1. Stufe: Negieren von Rassismus

- aktiver und passiver Rassismus

#### 2. Stufe: Wahrnehmen von Rassismus

- weckt Schuldgefühle angesichts von Vergangenheit und Gegenwart
- Angst vor Rache
- Bedürfnis, selbst eine Ausnahme zu sein: „Ich bin anders als die anderen Weißen.“

**3. Stufe: Bedürfnis von schwarzen Menschen beruhigt zu werden:** „Sag mir, dass Du mir nichts Böses tun wirst, sei nett zu mir.“ „Sag mir, dass ich ein guter Mensch und Bündnispartner bin, dass ich anders als die anderen Weißen bin.“

**4. Stufe: Verantwortlichkeit akzeptieren, um Rassismus jetzt und in Zukunft zu bekämpfen.** Ist gepaart mit Machtlosigkeit, Veränderungen zu bewirken: „Ich kann nichts, ich weiß nichts.“

## Dethematisierungsstrategien

### Was passiert, wenn sich weiße Menschen zum ersten Mal mit Rassismus auseinandersetzen?

**5. Stufe: Führt zu einer Abhängigkeit von schwarzen Menschen:** „Sagt mir, was ich tun soll. Wir werden für euch gegen Rassismus kämpfen, wenn ihr uns sagt, wie wir das machen sollen, und, wenn ihr uns dazu ermutigt.“

**6. Stufe: Weiße Macht und vor allem die eigene erkennen.** Zusammen mit Aufklärung, bestimmten Fertigkeiten und Mut.

**7. Stufe: Führt zu autonomer Verantwortlichkeit, um Rassismus aus eigenen Interessen zu bekämpfen.**

Nicht nur schwarze Menschen oder Menschen mit „Migrationshintergrund“ sind Opfer von Rassismus. Auch weiße Menschen sind Opfer von Rassismus, weil Ihnen das „rassistische Wissen“ im Laufe Ihrer Sozialisation anezogen wird.

**8. Stufe: Dies führt letztendlich zu neuen und anderen Forderungen.**  
(Reformen in Alltag und pädagogischen Institutionen)

## Haltung

Postkarte der Deutschen Vereinigung für Politische Bildung NRW (DVPB NRW)

**Ich bin nicht neutral...\***

## Was kann ich tun?

- Diskriminierungskritik beinhaltet Biografiearbeit
- Theorie der „unsichtbare Mitte“ (20 % können Sie nicht erreichen; 20 % müssen Sie nicht erreichen; es geht um die verbliebenen 60 %, die unsicher sind)
- Person annehmen - Position ablehnen
- Begründungen geben, Begründungen einfordern
- Verbündete suchen, ein Netzwerk aufbauen sich regelmäßig treffen, kollegiale Beratungen durchführen
- Alle Menschen ihrer Institution sind dafür verantwortlich, eine diskriminierungssensible Institution zu schaffen. Diese Arbeit darf nicht an diskriminierungserfahrene Kolleg\*innen abgewälzt werden
- Fragen: Was wünschst du dir von mir? Was muss ich tun, damit Diskriminierung nicht reproduziert wird?

## Was kann ich tun?

### Was bewirkt Veränderung?

$$V = (U * Z * W) > K$$

*Veränderung tritt dann ein, wenn...*

- Unzufriedenheit mit dem Status
- Klare Vorstellung eines Zielzustandes
- Gangbarer Weg

*Miteinander multipliziert größer sind als...*

- (im)materiellen Kosten/negativen Konsequenzen

# Was kann ich tun?

## Was bewirkt Veränderung?

### Drei-Phasen-Modell

#### 1. Unfreeze

- Bestandsaufnahme und Institutionendiagnose
- Diskriminierungskritisches Grundwissen
- Diskrepanzerlebnis
- Umgang mit Abwehrmechanismen

#### 2. Change

- Diskussions- und Verhandlungsprozesse
- Entscheidungen fällen, in Strukturen übersetzen

#### 3. Refreeze

- Strukturen etablieren, verstetigen, evaluieren
- Anlaufstellen, kollegiale Beratung und Supervisionsangebote

## Was kann meine Hochschule tun?

- Antidiskriminierungsstelle für ihre Institution implementieren
- Aufnahme einer Antidiskriminierungsstrategie in den Finanz-, Organisations- und Personalplan
- Die diskriminierungskritische Organisationsentwicklung sollte von Expert\*innen begleitet werden
- Regelmäßige Fortbildungen durchführen
- Multiprofessionelle Teams sollten etabliert werden

## Was kann meine Hochschule tun?

- Code of Conduct (Verhaltenskodex)
- Diskriminierungskritische Statements der Leitungsebene und der Mitarbeiter\*innen veröffentlichen
- Jeden Monat auf ihrer Homepage eine bedeutende Persönlichkeit vorstellen, die sich gegen Diskriminierung engagiert (hat) samt Biografie und Verdienste.

## Was kann meine Hochschule tun?

- In Stellenausschreibungen diversitätssensibel gestalten den folgenden Passus einfügen: *Die Universität XXXX setzt sich für Chancengerechtigkeit und Vielfalt ein. Wir begrüßen alle Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter sowie sexueller Orientierung oder Identität. Eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist uns ein selbstverständliches Anliegen. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht; Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.*
- Karriere-Fördermaßnahmen und Mentoring für Menschen, die auf dem Campus unterrepräsentiert sind.
- Incentives (Anreize) schaffen: Universität zu Köln – Fördertopf für „first generation students“ (angehende Erstakademiker\*innen), die studentische Mitarbeiter\*innen einer Professur werden. Übernahme der Kosten für ein Jahr durch das Rektorat.

## Was kann meine Hochschule tun?

- Denkbar ist das Ausloben eines Preises „Universität gegen Diskriminierung“ (intern und/oder extern), um die Sichtbarkeit der Maßnahmen zu erhöhen (Preisgeld: jeweils 500 €): extern für NGO´s aus der jeweiligen Stadt, die sich gegen Diskriminierung engagieren und intern für besonders gute Initiativen/Ideen der Mitarbeiter\*innen im Kampf gegen Diskriminierung.
- Zusammenarbeit mit NGO`s und Vereine, die sich gegen Diskriminierung engagieren
- Netzwerk „Diskriminierungskritik“ aufbauen
- Eine quantitativ und qualitativ angelegte Studie durchführen über unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen und die Ergebnisse nutzen, um weitere Maßnahmen zu entwickeln und breit zu kommunizieren, z.B. mithilfe von Podiumsdiskussionen.

## Was kann meine Hochschule tun?

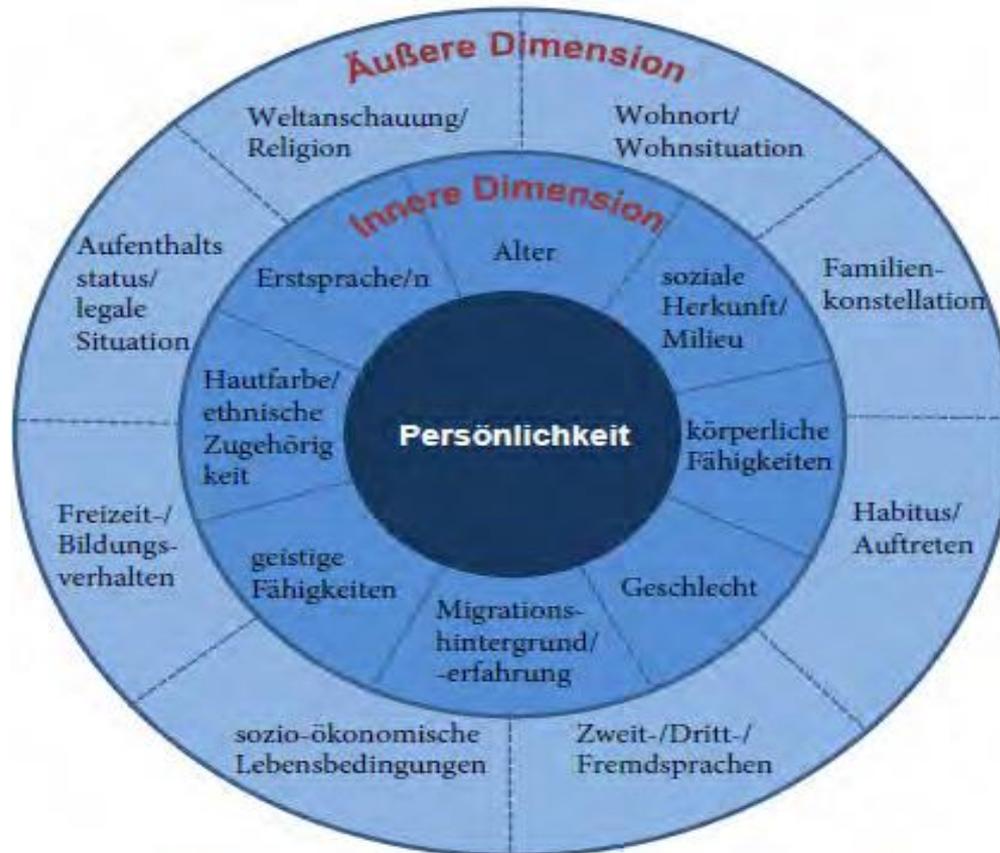
- Alle Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit bieten, außer-christliche Festtage (z.B. muslimisch und jüdisch) zu feiern sowie auf nicht-christliche religiöse Riten (z.B. Ramadan) Rücksicht nehmen.
- Interreligiöse Gebetsräume einrichten als Orte der interkonfessionellen Begegnung.
- Einen Think Tank (in dem alle Statusgruppen vertreten sind) initiieren, damit die Leitungsebene von diesem Gremium beraten wird.

## Was kann meine Hochschule tun?

- Alle Mitarbeiter\*innen sollten mindestens zweimal im Jahr Fortbildungsveranstaltungen und Trainings zum Thema Rassismuskritik besuchen können.
- Schauen Sie sich den CPPD-Gedenkkalender an und führen Sie Unterricht zu einem im Kalender dargestellten Ereignis durch. Abrufbar unter: <https://www.dialogueperspectives.org/de/blog/category/cppd-gedenkkalender/>
- Rassismuskritische Fortbildungsveranstaltungen und Empowerment-Workshops sollten in der regulären Arbeitszeit stattfinden, um die Teilnahmebereitschaft und die Relevanz zu verdeutlichen.
- Regelmäßig Speaker\*innen einladen, die sich gegen Rassismus engagieren.

## Diversitätsmerkmale im pädagogischen Kontext.

Quelle: Kappus/Kummer (2015) in Anlehnung an Gardenswartz/Rowe (1994)



- Innere Dimension: eher stabile Merkmale
- Äußere Dimension: eher veränderbare Merkmale

## Professionskompetenz: Diversitätssensibilität

„Diversitätssensibilität bezeichnet die Fähigkeit unterschiedliche, **(menschengemachte) Ungleichheitsstrukturen** (wie z.B. Antisemitismus, Rassismus, Sexismus, Heteronormativität etc.), die in unserer Gesellschaft wirkmächtig sind und die die Lebensrealität sowie **Partizipationschancen von Menschen negativ** beeinflussen, zu identifizieren und sich im pädagogischen Kontext, **dafür einzusetzen**, dass die **Unterschiedlichkeit** aller Gesellschaftsmitglieder **als eine wertvolle Ressource und ein Potential** für die Gesamtgesellschaft und die spezifische pädagogische Institution betrachtet wird“ (Fereidooni 2020  
Abrufbar unter: <https://schwarzkopf-stiftung.de/educational-briefing-2020/>)

- Trias
  - Wollen: Bereitschaft diversitätssensibel zu handeln
  - Wissen: Ungleichheitsstrukturen identifizieren
  - Können: Praktische Umsetzung von Diversitätssensibilität

## Intersektionalität

- Ende der 1980er Jahre benutzte die amerikanische Juristin **Prof. Dr. Kimberlé Crenshaw** zum ersten Mal den Begriff *Intersectionality*.
- **Gerichtsurteil: Fünf schwarze Frauen gegen General Motors.** Hier wertete in den 1970er Jahren ein Gericht die Tatsache, dass General Motors im Rahmen einer Massenentlassung fast alle **schwarzen Arbeiterinnen** entlassen hatte, **weder als rassistische noch als geschlechtsspezifische Diskriminierung** und begründete dies damit, dass **schwarze männliche Arbeiter** von der Kündigung ebenso wenig betroffen waren wie **weiße Arbeiterinnen**.
- Schwarze Männer wurden nicht entlassen = kein Rassismus
- Weiße Frauen wurden nicht entlassen = kein Sexismus
- Folge: Bis zu diesem Zeitpunkt gab es kein juristisches Konzept, um die Situation schwarzer Frauen darzustellen, die von **Rassismus und Sexismus gleichzeitig** betroffen waren.

## Intersektionalität

- Intersektionale Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund **verschiedener zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale** Opfer von Diskriminierung wird, die in ihrer Wechselwirkung zu **eigenständigen Diskriminierungserfahrungen führen**.
- Beispiel: Schwarze Frauen machen in unserer Gesellschaft andere Erfahrungen als schwarze Männer, die wiederum andere Erfahrungen machen als weiße Männer und die wiederum andere Erfahrungen machen als weiße Frauen.
- Definition Intersektionalität von Walgenbach (2014, S. 54f.): „(...) Macht- und Herrschaftsverhältnisse (...) [können] **nicht isoliert voneinander (...) [betrachtet] werden (...), sondern in ihren ‚Verwobenheiten‘ (...).** (...) [D]er Fokus [liegt] auf **das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Kategorien (...).** Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die **Analyse ihrer Wechselwirkungen**“.

### **Differenzierungskategorien**

Geschlecht

Sozial konstruierte „Rasse“

### **Klasse/Sozialer Status**

Generation/Alter

### **Sexuelle Identität**

Sprachkenntnisse und Akzentsprachigkeit

Bildungsstand

Staatsbürgerschaft

Sesshaftigkeit

Aussehen

Förderbedürftigkeit

### **Gesundheit**

Globale Positionierung

### **Diskriminierte**

Frauen, queere, intersexuelle, nicht-binäre, trans und agender Personen

Schwarze Menschen, Menschen of Color

### **Arme Menschen**

Kinder sowie Menschen im Rentenalter

### **Nicht-heterosexuelle Menschen**

Türkische Erstsprache und Akzent

Schulabbrecher\*innen

Türkische Staatsbürgerschaft

Dauerhaft umherziehende Menschen

Dem Schönheitsideal nicht entsprechend

Menschen mit Förderbedürftigkeit

### **Chronisch kranke Menschen**

Globaler Süden

### **Nicht-Diskriminierte**

Cis-Männer

Weißer Menschen

### **Wohlhabende Menschen**

Erwachsene zw. 20 und 60 Jahren

### **Heterosexuelle Menschen**

Deutscher Erstsprache/ kein Akzent

Akademiker\*innen

Deutsche Staatsbürgerschaft

Menschen mit festem Wohnsitz

Dem Schönheitsideal entsprechend

Menschen ohne Förderbedürftigkeit

### **Gesunde Menschen**

Globaler Norden

## Karim Fereidooni – oben oder unten?

Geschlecht

**oben**

Sozial konstruierte „Rasse“

**eher unten bis ambivalent** – in einigen Gegenden Deutschlands und vielen Gegenden der Erde bin ich eher so mittel

Klasse/Sozialer Status

**oben**

Generation/Alter

**oben**

Sexuelle Orientierung

**oben**

Sprache bzw. Akzentsprachigkeit

**ambivalent (Deutschlehrer und Deutsch ohne Akzent) – aber unten – Farsi als Erstsprache**

Bildungsstand

**oben**

Staatsbürgerschaft

**ambivalent – Deutsche Staatsbürgerschaft (oben) + Iranische Staatsbürgerschaft (unten) – ich reise mit dem deutschen**

**Pass**

Sesshaftigkeit

**oben**

Aussehen

**dazu sage ich nichts 😊 - Body-Mass-Index: oben – bei Tinder eher unten – aber zum Glück bin ich verheiratet**

Förderbedürftigkeit

**oben**

Gesundheit

**oben mit Tendenz nach unten**

Globale Positionierung

**Geburtsland (Iran) unten – Wohnort (Deutschland) oben**

## Was muss tun?

### Positioniertheit und Positionierung

„**Positioniertheit** bezeichnet die **nicht selbstgewählte Position**, die eine Person (oder Organisation) gesellschaftlich zugewiesen wird, die sie prägt und auf die auch andere reagieren, wenn relevante Markierungen (z.B. Hautfarbe, Kleidung, Rollstuhl, etc.) vorhanden sind“ .

„**Positionierung** hingegen bezeichnet die **bewusste und selbst gewählte inhaltlich-politische Position**, die eine Person in Bezug auf die gesellschaftlichen Verhältnisse einnimmt und mit Praxis füllt – beispielsweise, indem mensch Privilegien teilt. Dieser Begriff benennt die individuellen und kollektiven Handlungsspielräume und Verantwortung innerhalb der existierenden gesellschaftlichen Verhältnisse. Eine bewusste Positionierung erlaubt einen reflektierten, kritischen Umgang mit der eigenen Positioniertheit, sie hebt Machtstrukturen, real existierende strukturelle Privilegien bzw. strukturelle Benachteiligungen und persönliche Prägungen allerdings nicht auf“.

Quelle: Bartel (2013). Abrufbar unter:

<https://www.adnb.de/de/10%20C3%9Cber%20uns/05%20Publikationen/20130201T000%20ADVD/Antidiskriminierungsberatung%20in%20der%20Praxis.%20Standards%20f%C3%BCr%20eine%20qualifizierte%20Antidiskriminierungsberatung%20ausbuchstabiert.%20Eine%20Publikation%20des%20Antidiskriminierungsverbands%20Deutschland%20%28advd%29.pdf?download>

## Was tun?

### Positioniertheit und Positionierung

#### Diese beiden Fragen sollten Sie sich stellen:

- Welche Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten habe ich aufgrund meiner Positioniertheit?
- Welche davon möchte ich im Sinne einer Positionierung wie nutzen? bzw. auch: Auf welche verzichte ich?

Quelle: Bartel (2013). Abrufbar unter:

<https://www.adnb.de/de/10%20%C3%9Cber%20uns/05%20Publikationen/20130201T000%20ADVD/Antidiskriminierungsberatung%20in%20der%20Praxis.%20Standards%20f%C3%BCr%20eine%20qualifizierte%20Antidiskriminierungsberatung%20ausbuchstabiert.%20Eine%20Publikation%20des%20Antidiskriminierungsverbands%20Deutschland%20%28advd%29.pdf?download>

## Was tun? Powersharing und Empowerment

- Der Ansatz des Powersharings fragt danach, inwiefern und mit welchem Maßnahmen eine Person ihr Bewusstsein und ihre beruflichen wie privaten Aktivitäten transformieren kann, um sich für eine gerechtere Gesellschaft/Firma/Beziehung/Freundschaft einzusetzen?
- Der Ansatz des Empowerments fragt danach, wie jeder einzelne, der von unterschiedlichen Ungleichheitsstrukturen wie Rassismus, Sexismus, Klassismus und Adultismus betroffen ist, sein physisches und psychisches Wohlbefinden erhalten oder steigern kann und welche individuellen und unternehmerischen Maßnahmen hierfür notwendig sind.

## Was tun?

### Auszüge aus der Handreichung der RAA Berlin

- 1. Entwicklungsprozess: Organisationsentwicklung ist als **Prozess** zu verstehen, in dem vorhandene **Potenziale** gefördert und **Konflikte** ernst genommen werden. Der Gesamtprozess erfordert Ressourcen und bedarf einer **externen Begleitung**.
- 2. Organisationskultur: **Führungskräfte** haben die Verantwortung, durch ihr Verhalten den **Maßstab** für wertschätzende zwischenmenschliche Interaktion zu setzen. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden sorgen sie so für ein **Arbeitsklima**, das Personen in ihrer Unterschiedlichkeit fördert, **Reflexionsprozesse** ermutigt und gesellschaftlichen Benachteiligungen entgegenwirkt.
- 3. Organisationsstruktur: Die Organisation schöpft – unter Berücksichtigung der eigenen **Ziele** – die Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsplätzen nach **individuellen Bedürfnissen** aus. Ihre räumliche und technische Ausstattung gewährleistet die **Teilhabe** und Unabhängigkeit **aller** Mitwirkenden.

## Was tun?

- 4. Personal: Die **Auswahl und Entwicklung von Personal** dient dazu, personelle Vielfalt auf allen Ebenen **diskriminierungskritisch aufzubauen** und zu sichern. Die Mitarbeitenden werden fortgebildet, um **diversitätssensibel handeln** zu können.
- 5. Kommunikation: Das gesammelte Wissen einer vielfältigen Belegschaft ermöglicht eine **respektvolle Kommunikation** mit diversen Zielgruppen. Texte und Bilder werden so gestaltet, dass sie in ihrer Wirkung **wertschätzend** und in der Ansprache **einladend** sind. Dies gilt ebenso für die Verwendung von Begriffen und Symbolen, vor allem auch bei der **Nennung oder Adressierung von marginalisierten Gruppen**.
- 6. Projekt- und Dienstleistungsentwicklung: Projekte und Dienstleistungen für eine bestimmte Zielgruppe basieren auf den Prinzipien der Gleichbehandlung. **Bei der Entwicklung und Ausgestaltung dieser Angebote bestimmen Personen und Organisationen aus der Zielgruppe von Anfang an mit.**

## Fazit

- Überall wo Menschen zusammenkommen, sind Ungleichheitsstrukturen virulent.
- Sie können nur dann diskriminierungskritisch agieren, wenn sie sich lebenslang mit dem eigenen Wissen auseinandersetzen.
- Möglichkeitsräume der Thematisierung von Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen müssen geschaffen werden.
- Diskriminierungskritische Erweiterung der Professionskompetenz muss selbstverständlicher Bestandteil der Aus- und Fortbildung sein.
- Es gibt keine Orte ohne Diskriminierung in unserer Gesellschaft. Wenn Sie sich gegen Diskriminierung engagieren, können Sie Diskriminierungssensible Orte schaffen.

## Was tun?

- Wenn über Diversität nachgedacht wird, muss über die Normalität gesprochen werden.
- **„Normen wirken regulierend, Menschen werden entsprechend dieser Normen klassifiziert, positioniert und hierarchisiert“** (Rabenstein et al. 2017, S. 10). (...) viele leiden unter **De-Normalisierungs-Ängsten**, das heißt unter der Angst, selbst zu den ‚Nicht-Normalen‘ zu gehören. (...)“ (Rabenstein et al. 2017, S. 10).
- „Normen als Normen fallen uns nur auf, wenn wir ihnen nicht entsprechen, wenn wir nicht hineinpassen, ob wir es wollen oder nicht. Wer eine weiße Hautfarbe hat, hält die Kategorie Hautfarbe für irrelevant, weil im Leben eines Weißen in der westlichen Welt Hautfarbe irrelevant *ist*. Wer heterosexuell ist, hält die Kategorie sexuelle Orientierung für irrelevant, weil die eigene sexuelle Orientierung im Leben eines Heterosexuellen irrelevant sein *kann*. Wer einen Körper besitzt, in der er oder sie sich wiedererkennt, dem scheint die Kategorie Geschlecht selbstverständlich, weil dieser Körper niemals in Frage gestellt wird. **Wer Normen entspricht, kann es sich leisten zu bezweifeln, dass es sie gibt**“ (Carolin Emcke 2016. Wie wir begehren. 3. Auflage. Frankfurt/Main: Fischer, S. 21f.).

## Wie kann ich Sie unterstützen?

### ■ Fortbildungen

- **Alltagsrassismus: Warum ist es so schwierig, über Rassismus(erfahrungen) zu sprechen? (Teil I)**

In diesem Workshop werden grundlegende Kenntnisse in Bezug auf die Entstehung und Weiterverbreitung von Alltagsrassismus in der Gesellschaft vermittelt. Im Fokus stehen die allgemeinen rassistisch-hegemonialen Normen der bundesdeutschen Gesellschaft. Außerdem werden gesellschaftliche Distanzierungsmuster und individuelle Abwehrstrategien bezüglich des Alltagsrassismus fokussiert, sowie gesellschaftliche Machtverhältnisse untersucht. Die Teilnehmer\*innen werden sich mit unterschiedlichen Formen des Alltagsrassismus auseinandersetzen sowie Strategien kennenlernen und entwickeln, die dazu angelegt sind, sich langfristig in Bezug auf Alltagsrassismus zu sensibilisieren. Erwartet wird eine aktive Teilnahme, die sich in der Bereitschaft der Teilnehmer\*innen ausdrückt, sich auf das vermittelte Wissen einzulassen und darüber miteinander in Diskussion zu treten.

- **Fallberatung und Strategieentwicklung (Teil II)**

An diesem Workshop nehmen Personen teil, die bereits im Workshop *Alltagsrassismus* erste Kenntnisse über die Ausmaße, die Folgen und die Funktionen von Rassismus erworben und erste Strategien gelernt haben, um sich gegen Rassismus zur Wehr zu setzen. Aufbauend auf den Inhalten des ersten Workshops werden in diesem Nachfolgeworkshop rassismusrelevante Fälle besprochen und analysiert, die von den Teilnehmer\*innen mitgebracht werden. Zudem werden konkrete Maßnahmen der rassismuskritischen Strategieentwicklung erarbeitet und diskutiert. Erwartet wird eine aktive Teilnahme, die sich in der Bereitschaft der Teilnehmer\*innen ausdrückt, sich auf das vermittelte Wissen einzulassen und darüber miteinander in Diskussion zu treten.

**Ende des Vortrags**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!