

Schriftenreihe: Diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung

Diskriminierung in Gesellschaft und im Arbeitsleben



”

*Welch triste Epoche,
in der es leichter ist,
ein Atom zu zertrümmern,
als ein Vorurteil.*

(Albert Einstein)

Vorwort



„Rejection of discrimination of all kinds lies at the heart of our Fundamental Principles and values. Our principles of humanity and impartiality demand that there be no discrimination on the basis of nationality, race, religious beliefs, class or political opinions.“

(aus der Erklärung der Internationalen Bewegung des Roten Kreuzes und Roten Halbmonds zum Aufbau eines von Rassismus und Diskriminierung freien Umfeldes vom 09.07.2020)

Das DRK steht für Menschlichkeit und Offenheit. Die Unparteilichkeit gegenüber Religionen, Weltanschauungen, Nationalitäten, Ethnien oder politischen Überzeugungen ist ein Grundprinzip des DRK und damit handlungsleitend in der weltweiten Rotkreuzarbeit. Eine vielfaltssensible und diskriminierungskritische Haltung aller Mitwirkenden, sowohl im Hauptamt als auch in der ehrenamtlichen Arbeit, ist dafür eine Grundvoraussetzung.

Dennoch sind wir uns darüber bewusst, dass Diskriminierung und Ausgrenzung auch in unserer Organisation stattfinden und sowohl im Haupt- als auch im Ehrenamt weiterhin Barrieren bestehen, die eine diversitätsorientierte Teilhabe aller Menschen erschweren.

Mit unserer Schriftenreihe „Diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung“ wollen wir uns deshalb ganz gezielt dem Thema Diskriminierung aus orga-

nisationaler Perspektive widmen und dazu anregen, sich mit Barrieren und Ausgrenzungsmechanismen im eigenen Verband auseinanderzusetzen und Handlungsstrategien zu entwickeln.

Die Schriftenreihe wird zunächst folgende Themen enthalten:

Ausgabe 1:

Diskriminierung in Gesellschaft und Arbeitsleben

Ausgabe 2:

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten

Ausgabe 3:

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung in der Praxis

Wir sind uns darüber im Klaren, dass die Auseinandersetzung mit Diversität und Diskriminierung ein fortwährender Reflektions- und Lernprozess ist, und sind darum bemüht, auch unsere eigenen Perspektiven stetig zu erweitern. Daher freuen wir uns über Ihre Anregungen. Uns ist bewusst, dass wir im Rahmen dieser Schriftenreihe nicht alle wichtigen Themen aufgreifen können und behalten uns vor, die Reihe nach Bedarf zu erweitern.

Wir danken allen Beteiligten an dieser Schriftenreihe und wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Dr. Fritz Baur

Präsident des
DRK-Landesverbandes
Westfalen-Lippe e.V.

Dr. Hasan Sürgit

Vorsitzender des Vorstands
des DRK-Landesverbandes
Westfalen-Lippe e.V.

Einführung

Vor dem Hintergrund der durch den gewaltsamen Tod von George Floyd ausgelösten Rassismusdebatte beschloss die Marke Knorr im August 2020 ihre „Zigeunersauce“ umzubenennen. Nur wenige Tage nach der Bekanntgabe zogen weitere Unternehmen nach und verkündeten ebenso eine Umbenennung ihrer Produkte. In Zukunft sollen die Saucen „Paprikasauce Ungarischer Art“ heißen.

Nach dem Bekanntwerden der geplanten Umbenennungen wurden zahlreiche Reaktionen laut: In vielen wurde die lange überfällige Entscheidung gelobt, doch einige Reaktionen brachten auch Unverständnis zum Ausdruck. Die Angst „bald nichts mehr sagen zu dürfen“ wurde laut und damit die Befürchtung, dass die „Umbenennungswut“ bald auch andere Produkte ergreifen könnte.

Doch was hat „Zigeunersauce“ eigentlich mit Diskriminierung zu tun?

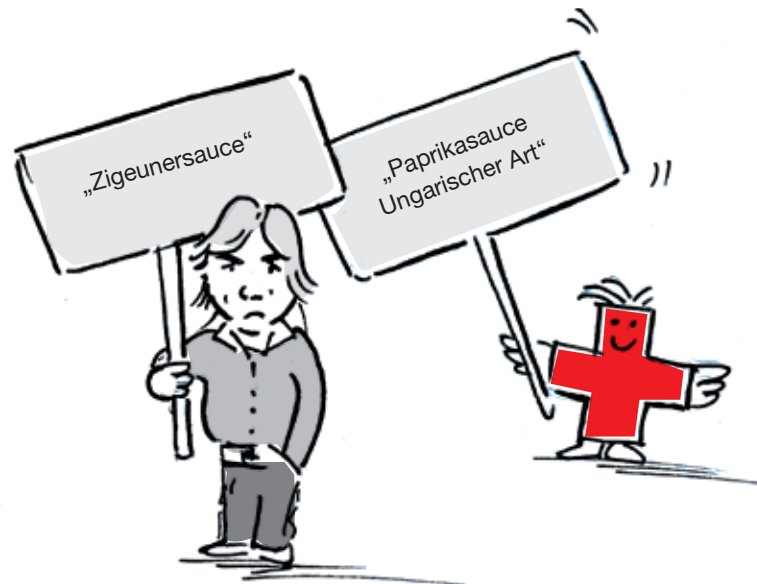
Der Begriff „Zigeuner“ wird im deutschsprachigen Raum seit mehreren Jahrhunderten als Fremdbezeichnung der Mehrheitsgesellschaft für Angehörige der ost- bzw. süd-ost-europäischen Minderheit der Sinti und Roma verwendet. Dabei ist diese Bezeichnung von zahlreichen Klischees geprägt und untrennbar mit rassistischen Zuschreibungen verbunden.

Auch wenn die Geschichte und die Hintergründe des Begriffs den meisten nicht genau bekannt sind, sollte mittlerweile das Bewusstsein dafür vorherrschen, dass der Begriff „Zigeuner“ rassistisch konnotiert ist. Dennoch scheinen sich viele Menschen nicht daran zu stören, wenn Produkte rassistisch wahrgenommene Namen tragen und fühlen sich gar von der Umbenennung dieser angegriffen. Das Unverständnis wird unter anderem damit begründet, dass die Verwendung des Begriffs „Zigeunersauce“ ja keine absichtliche Diskriminierung darstelle und nicht rassistisch gemeint sei.

„Der Intention wird oft mehr Bedeutung zugemessen als der Wirkung.“ (OGETTE 2018, S. 60)

Gerade bei der Reproduktion rassistischer Begriffe herrscht manchmal der Irrtum vor: Wenn ich es nicht so gemeint habe, kann es auch nicht rassistisch oder diskriminierend sein. Doch dies ist ein schwerwiegender Denkfehler, der sich nicht selten auch in Auseinandersetzungen um Diskriminierung oder Rassismus findet: Nicht die Absicht ist ausschlaggebend dafür, ob es sich um Diskriminierung oder Rassismus handelt, sondern die Wirkung auf die Betroffenen.

Natürlich löst die Umbenennung der „Zigeunersauce“ nicht das eigentliche Problem – und zwar die seit Jahrhunderten andauernde Diskriminierung von Sinti und Roma in ganz Europa – und doch leistet sie möglicherweise einen kleinen Beitrag dazu, die Reproduktion diskriminierender Fremdbezeichnungen im allgemeinen Sprachgebrauch zu verringern.



Deutschland – ein Land der Vielfalt!?

Deutschland ist ein Einwanderungsland – auch wenn es lange gedauert hat, bis die Politik diesen Umstand erkannte und entsprechende Maßnahmen für die Integration von Zugewanderten traf. Viele Menschen und Familien mit Zuwanderungsgeschichte leben hier bereits seit Generationen, andere sind erst in den letzten Jahren nach Deutschland migriert oder geflüchtet. Fest steht, dass Einwanderung nach Deutschland seit vielen Jahren stattfindet und auch in Zukunft stattfinden wird. Trotz dieser langjährigen Geschichte der Migration „gibt es damals wie heute große Lücken zwischen der Bevölkerungsstruktur in Deutschland und der Repräsentation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in sichtbaren Positionen in Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Medien und Zivilgesellschaft“ (TANYILMAZ/GREVE 2018, S. 7).

Die mangelnde Repräsentation sowie die individuelle und strukturelle Benachteiligung betrifft ebenso eine Vielzahl anderer Personen bzw. Personengruppen. So herrscht in diesen Positionen noch immer der Status quo eines deutschen, weißen, männlichen, heterosexuellen und körperlich sowie geistig gesunden Repräsentanten im mittleren Alter mit einem höheren Bildungsabschluss vor. Menschen, die von dieser Norm abweichen, haben es schwerer, in gesellschaftlichen Teilbereichen zu partizipieren.

In den vergangenen Jahren hat sich zunehmend eine politische Stimmung in unserer Gesellschaft entwickelt, die Diskriminierung in Form von Rassismus, Sexismus, Klassismus etc. „salonfähig“ werden lässt und in der die Grenzen des Unsagbaren verschwimmen. Rechtspopulistische Einstellungen sind längst in der Mitte der Gesellschaft angekommen und verfestigen sich zunehmend (vgl. ZICK/KÜPPER/BERGHAN 2019).

Gleichzeitig lässt sich eine gesteigerte Sensibilisierung der Gesellschaft für Diskriminierung und Benachteiligung, Chancengleichheit und Antirassismus beobachten. Wenn auch hier das Ziel noch lange nicht erreicht ist, ist der diskriminierungskritische Prozess in den Bereichen „Geschlechtliche Gleichstellung“ und „Inklusion“ in den letzten Jahren schon weit fortgeschritten und spiegelt sich mittlerweile, in zahlreichen politischen und gesellschaftlichen Maßnahmen, der Gesetzgebung sowie in der Sprache wider.

Bei der Auseinandersetzung mit anderen Diskriminierungsdimensionen – wie der sexuellen Identität, Rassismus, Religion oder Weltanschauung sowie auch Alter – stehen wir im gesellschaftlichen Diskurs weiterhin ziemlich am Anfang.

Das Ziel dieser Ausgabe der Schriftenreihe „Diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung“ ist zunächst, den Begriff „Diskriminierung“ aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten und auf die Auswirkungen von Diskriminierung auf Betroffene und die Gesellschaft einzugehen. Mit zahlreichen Beispielen stellt die Autorin des folgenden Artikels dar, wie Diskriminierung sich auch insbesondere im Arbeits- und Organisationskontext zeigt. Dr. Janine Dieckmann geht zum Schluss darauf ein, warum Organisationen in einer besonderen Verantwortung stehen, diskriminierungskritische Öffnungsprozesse voranzutreiben, und gibt dazu erste Handlungsempfehlungen.

Im Anhang der Broschüre finden Sie einige weiterführende Links und Materialien.

Diskriminierung in Gesellschaft und im Arbeitsleben – Warum Antidiskriminierungsarbeit auch eine organisationale Aufgabe ist



Dr. Janine Dieckmann
Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft

„Ich arbeite als Pädagogin in einer Kita und vertrete dort die Durchschnittstürkin, die nie eine gute Pädagogin ist, sondern immer die Türkin. Meine Fachlichkeit spielt überhaupt keine Rolle. So werde ich den ganzen Tag mit Fragen belästigt, die mit Erdogan beginnen und dann bis in mein tiefstes Privatleben reichen. Immer soll man über alles Bescheid wissen, was in der Türkei abläuft. Es wird nicht akzeptiert, dass man als hier Geborene eigentlich genauso DEUTSCH ist. Außerdem werden Fragen gestellt, ob ich mir meinen Mann selbst aussuchen durfte oder Sex vor der Ehe hatte.“

„Aus Sicht der Vorgesetzten können Schwerbehinderte keine adäquate Leistung erbringen, werden ständig krank, haben viel zu viel Urlaub, ziehen die Leistungskurve nach unten und sind nicht kündbar.“

„Ich selbst erfahre Diskriminierung nur als weibliche Person. Sei es bei Bewerbungen um einen Promotionsplatz, bei Schwangerschaft oder in meiner früheren Bewerbung als Tischlerin in einem Betrieb. Auf Nachfrage wird nur geantwortet: ‚Sie wissen schon, dass es ein körperlich sehr anstrengender Beruf ist ...‘“

„Diskriminiert aufgrund von Aussehen (zu dick), deshalb habe ich trotz bester fachlicher Eignung den Job nicht bekommen. Dies wurde mir nicht direkt gesagt, aber ich habe es über andere Wege erfahren. Das macht mich sehr traurig, ich bin doch auch nur ein Mensch.“

*(Aussagen von Teilnehmenden einer Diskriminierungsbefragung 2017,
DIECKMANN/GESCHKE/BRAUNE 2017)*

In den Medien wird viel über Diskriminierung berichtet und dennoch – oder auch aufgrund der häufigen Begriffsverwendung – bleibt vielen Menschen eine genaue Definition unklar. Auch im Alltagsverständnis gibt es zahlreiche Auslegungen des Begriffs. Ob eine Situation diskriminierend ist oder nicht, bewerten die meisten Menschen in Abhängigkeit ihrer eigenen biografischen Erfahrungen, ihrer beruflichen Expertise und ihres Wissenstands in diesem Bereich oder auch aufgrund der sozialen Kategorien, denen sie sich selbst zuordnen oder zugeschrieben werden (z. B. Mensch mit Migrationshintergrund, Schwuler, Lesbe, Mensch mit Behinderung).

Der kleinste gemeinsame Nenner aller Begriffsverständnisse ist vermutlich, dass Diskriminierung vorliegt, wenn Menschen in bestimmten Situationen aufgrund einer zugeschriebenen Kategorienzugehörigkeit einer Behandlung ausgesetzt sind, der sie ohne diese Zuschreibung nicht ausgesetzt wären.

Das Konzept „Diskriminierung“ bezieht sich auf die Verhaltensebene, im Gegensatz zu Vorurteilen und vorurteilsgeleiteten Einstellungen, wie sie beispielsweise im Konzept der **Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF)**, u.a. GROSS/ZICK/KRAUSE 2012) zusammengefasst werden. Diskriminierung umfasst individuelle und institutionelle (Be-)Handlungen von Menschen oder gesellschaftlichen Teilgruppen aufgrund der Zuschreibung eines gesellschaftlich stigmatisierten Merkmals (z.B. Hautfarbe, ausländische Herkunft, sexuelle Orientierung).

Im politischen und gesellschaftlichen Diskurs ist das Konzept der GMF weit verbreitet und hilfreich, um die vielfältigen Facetten von Diskriminierungskontexten aufzuzeigen, in denen

sich Vorurteile und gruppenbezogene Ungleichbehandlungen gegen Teilgruppen in unserer Gesellschaft richten. Sie bezieht sich auf verschiedene Gruppen, die in der Gesellschaft als schwach, von der Norm abweichend oder fremd markiert werden (vgl. ZICK/KLEIN 2014). Die GMF-Facetten, zu denen seit zwei Jahrzehnten regelmäßig für die deutsche Bevölkerung repräsentative Einstellungsbefragungen durchgeführt werden (vgl. u. a. ZICK/KÜPPER/BERGHAN 2019), sind:

- Rassismus
- Islamfeindlichkeit
- Antisemitismus
- Antiziganismus (d. h. Abwertung von Sinti und Roma)
- die Abwertung von Menschen mit Behinderung
- Homosexuellenfeindlichkeit
- Fremdenfeindlichkeit
- die Abwertung von Obdachlosen
- Abwertung von Asylbewerber_innen
- Abwertung von Langzeitarbeitslosen
- Sexismus

Das Konzept der GMF wurde von der Forschungsgruppe der Universität Bielefeld als „Einstellungssyndrom“ bezeichnet, weil sich empirisch gezeigt hat, dass die Einstellungsfacetten miteinander zusammenhängen: Wer homosexuellenfeindlich eingestellt ist, hat beispielsweise auch eher rassistische Einstellungen bzw. andersherum (s. Abb. 1). Allen Facetten liegt, so bezeichnen es die GMF-Autor*innen, eine **Ideologie der Ungleichwertigkeit** in Bezug auf unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen zugrunde.



¹ Die erfassten GMF-Konzepte umfassen nicht alle Phänomenbereiche, in denen Diskriminierung stattfinden kann. So erleben bspw. auch Menschen aufgrund ihrer Trans- oder Intergeschlechtlichkeit Diskriminierung. Das heißt, wenn das ihnen zur Geburt zugewiesene Geschlecht nicht ihrer Identität entspricht (Transgeschlechtlichkeit) bzw. biologische (Geschlechts-)Merkmale zur Geburt nicht der medizinischen Norm entsprechen, um eindeutig der Dichotomie „Junge“ oder „Mädchen“ zugeordnet zu werden (Intergeschlechtlichkeit). Gesellschaftliche Diskriminierung findet auch aufgrund des sozioökonomischen Status oder des Gewichts statt.

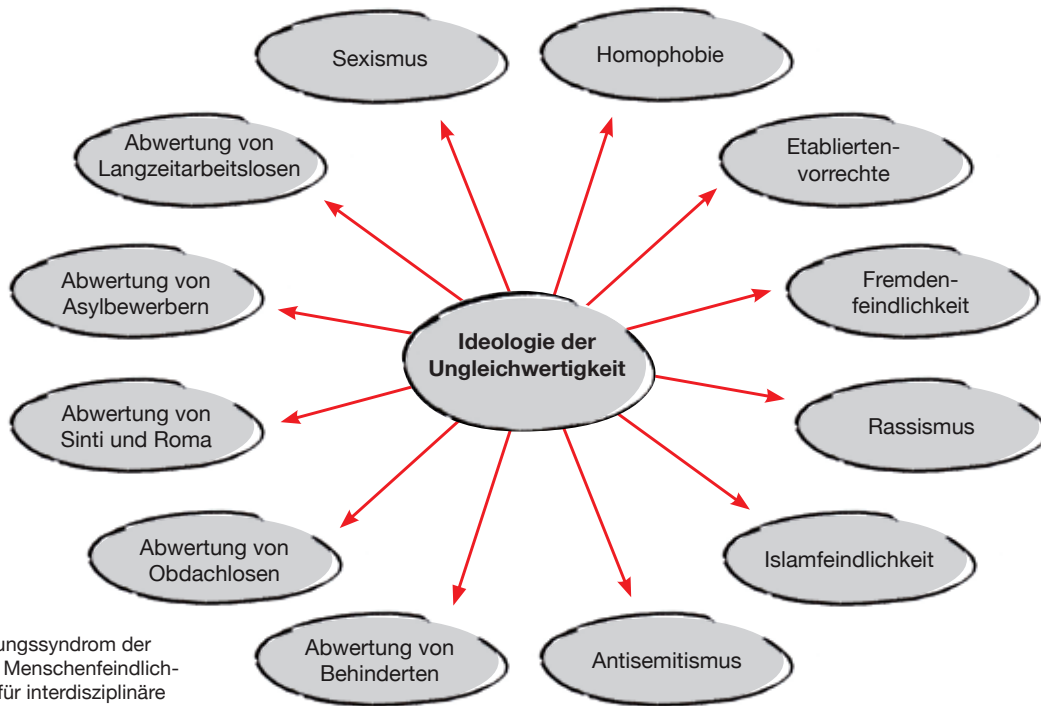


Abb. 1: Das Einstellungssyndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (Quelle: Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung, Bielefeld)

Zur Definition von „Diskriminierung“

Individuelle Vorurteile hängen eng, aber nicht in jedem Fall, mit Diskriminierung zusammen. Das heißt, Vorurteile und gruppenbezogenen menschenfeindliche Einstellungen können diskriminierendem Verhalten zugrunde liegen, müssen es aber nicht zwangsläufig. Man kann Vorurteile gegen bestimmte gesellschaftliche Gruppen haben, ohne dass diese leitend für das eigene Verhalten sind. Andersherum kann jemand diskriminierendes Verhalten zeigen oder diskriminierende Entscheidungen treffen, ohne selbst vorurteilsbehaftete Einstellungen zu hegen. Denkbar wäre hier das Beispiel einer Personalchefin, welche Bewerber*innen mit Rollstuhl grundlegend absagt, da in ihrer Institution die notwendige physische Barrierefreiheit nicht gegeben ist, obwohl sie privat

keine Vorurteile gegenüber Menschen im Rollstuhl hat. In diesem Fall wäre es keine Diskriminierung auf individueller Ebene, ausgehend von einem Individuum (**individuelle Diskriminierung**), sondern das Problem der Diskriminierung läge auf institutioneller Ebene, sofern in dieser Institution das Arbeiten von Menschen im Rollstuhl von vornherein ausgeschlossen wurde. „Urheberin“ der Diskriminierung wäre also die Institution (**institutionelle Diskriminierung**). Übertragen auf die gesellschaftlich-strukturelle Ebene liegt in diesem Fall die Diskriminierung auch in einer Ungleichwertigkeitsvorstellung gegenüber Menschen mit Behinderung in unserer Gesellschaft begründet (**strukturelle Diskriminierung**): In unzähligen Institutionen, Firmen, Organisationen, Behörden und öffentlichen Gebäuden fehlt es an barrierefreien Zugängen, da Menschen mit körperlichen Einschränkungen in der Konzeption „nicht

mitgedacht“ und adressiert werden, wodurch die gesellschaftliche Teilhabe oder die Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit körperlichen Einschränkungen massiv behindert wird.

Auf individueller Ebene zeigt sich Diskriminierung beispielsweise durch Mobbing, Witze, ignorierendes oder abwertendes Verhalten, Ausgrenzung und Gewalt (z. B. vorurteilsgeleitete Straftaten – **Hasskriminalität**) aufgrund bestimmter Kategorienzuschreibungen. Auf institutioneller Ebene können sich diskriminierende Praktiken und Arbeitsabläufe entwickeln, die über längere Zeit durch das Weitergeben von Traditionen innerhalb einer Institution entstanden sind. Sie schreiben sich in Arbeits- oder Entscheidungsabläufe ein, ohne dass sie den Mitarbeitenden unbedingt bewusst sein müssen. So ist es als institutionell diskriminierend zu verstehen, wenn beispielsweise Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund weniger Aufstiegschancen im Betrieb haben oder Jugendliche mit Migrationshintergrund weniger Chancen im Bildungssystem. Wie im erwähnten Beispiel der Personalchefin deutlich wird, ist institutionelle Diskriminierung eng mit gesellschaftlichen Ungleichwertigkeitsvorstellungen verknüpft. Diese spiegeln sich in den Werten und Normvorstellungen auf gesellschaftlich-struktureller Ebene wider. Sie sind in der Geschichte und Struktur unserer Gesellschaft verwurzelt. Strukturell diskriminierend ist es, wenn in unserer Gesellschaft Minderheiten und Frauen in relevanten Gremien nicht repräsentiert sind (z. B. in Wirtschaft, Politik) oder wenn ganze gesellschaftliche Teilgruppen im gesellschaftlichen „Wir“ nicht „mitgedacht“ werden.

Um Diskriminierung zu analysieren, zu definieren und um Gegenmaßnahmen zu entwickeln, ist es wichtig, sich dem Konzept aus verschiedenen Perspektiven zu nähern. Diskriminierung ist zum einen ein sozialwissenschaftlicher Forschungsgegenstand, u. a. der Soziologie und der Sozialpsychologie. Aus sozialpsychologischer Perspektive hat Diskriminierung eine wichtige Funktion für die „eigene Gruppe“: Gruppenmitglieder einer bestimmten Gruppe diskriminieren „Andere“, um ihre Gruppennormen und -werte zu schützen. Durch Diskriminierung werden Individuen, die von einer sozial geteilten Gruppennorm abweichen, aus der Gruppe ausgeschlossen bzw. „an den

Rand gedrängt“ (marginalisiert). Betrachtungsgegenstand der soziologischen Diskriminierungsforschung ist es, diese Prozesse und ihre Manifestationen innerhalb einer Gesellschaft, also einem komplexen „Gruppengefüge“ mit unterschiedlichen Machtverhältnissen, zu analysieren und zu verstehen.

Innerhalb einer Gesellschaft dient Diskriminierung dazu, Machtverhältnisse zwischen gesellschaftlichen Teilgruppen zu etablieren, aufrechtzuerhalten und zu rechtfertigen.

Diskriminierung ist auch ein verfassungsrechtlicher und juristischer Gegenstand. Gesetzlich sollte möglichst genau definiert werden, was in einer Gesellschaft bzw. in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen als Diskriminierung gilt und was nicht. So ist das demokratische Prinzip des Minderheitenschutzes auch als Diskriminierungsschutz im Grundgesetz bzw. in der deutschen Gesetzgebung verankert. Artikel 3 des Grundgesetzes besagt neben der Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz (Absatz 1) und der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Absatz 2), dass „niemand [...] wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, [aufgrund rassistischer Zuschreibungen], seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ (Art. 3 Abs. 3 GG). Erst 2006 manifestierte sich der Diskriminierungsschutz auch auf juristischer Ebene in Form des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 1 AGG):

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse [sic] oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“



Diskriminierung ist auch ein gesellschaftspolitischer Begriff und Antidiskriminierungsarbeit der Fokus zahlreicher zivilgesellschaftlicher Initiativen. Sie engagieren sich gegen die Diskriminierung von gesellschaftlichen Teilgruppen, für die sie solidarisch eintreten bzw. denen sie angehören (z. B. Selbstorganisationen und Interessenvertretungen wie die Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland, Zentralrat der Juden in Deutschland, Zentralrat Deutscher Sinti und Roma).

Um es zusammenzufassen, die **eine** Definition von Diskriminierung zu formulieren, die all diese Perspektiven und Diskriminierungsmerkmale umfasst, ist schwierig. Eine Arbeitsdefinition für gesellschaftliche Diskriminierung könnte lauten:

Diskriminierung ist die illegitime Ungleichbehandlung von Menschen oder Gruppen aufgrund der Zuschreibung eines spezifischen Merkmals bzw. einer Kategorienzugehörigkeit. Die betreffenden Merkmale sind gesetzlich im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz § 1 festgelegt. (vgl. DIECKMANN 2017)

Jedoch werden auch Merkmale stigmatisiert, die nicht im AGG festgelegt sind und als Grundlage für Diskriminierung dienen können. So zeigte sich in der bisher größten repräsentativen Diskriminierungsbefragung in Deutschland (Antidiskriminierungsstelle des Bundes [ADS Bund] 2017), dass neben dem häufigsten Diskriminierungsgrund „Alter“ die meisten Befragten angaben, in den letzten 24 Monaten vor der Befragung aufgrund ihrer sozioökonomischen Lage diskriminiert worden zu sein (s. Abb. 2).

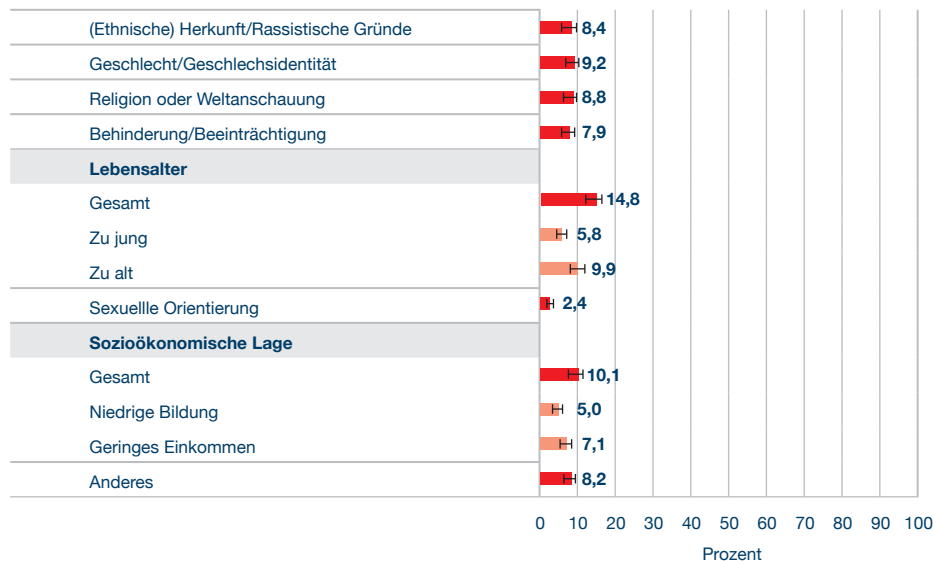


Abb. 2: Diskriminierungserfahrungen nach im AGG geschützten und nicht geschützten Merkmalen (Mehrfachnennungen möglich; Quelle: BEIGANG/FETZ/KALKUM/OTTO 2017)

Lesebeispiel: 8,4 Prozent aller Menschen in Deutschland haben in den letzten beiden Jahren Diskriminierung anhand ihrer (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen erlebt. Mit kleinen schwarzen Strichen ist das 95-Prozent-Konfidenzintervall eingezeichnet.

Diskriminierung und Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben

Im Januar 2020 machte ein Diskriminierungsfall Schlagzeilen, bei dem ein Architekturbüro einen Praktikumsbewerber aus Ägypten, der in Dessau studiert, ablehnte und ihm vermutlich unbeabsichtigt den vorurteilsgeleiteten Grund „Bitte keine Araber“ per Mail mitteilte (SCHECK 2020). Diskriminierungserfahrungen in Einstellungsverfahren bzw. bei der Jobvergabe wurden auch in der Diskriminierungsbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017) oft genannt: Fast jede*r zweite Befragte (48,9 %) des repräsentativen Befragungsteils erlebte in den zwei Jahren vor der Befragung diskriminierende Benachteiligung bei der Arbeitssuche, der Ausbildung oder am Arbeitsplatz. Beispielsweise berichteten zahlreiche homosexuelle Personen, Muslim*innen und konfessionsfreie Personen von Diskriminierung durch kirchliche Arbeitsgeber*innen im karitativen Bereich. Menschen mit Behinderung gaben an, trotz hoher Qualifikation für einen Posten nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein.

Studien zeigen, dass Frauen mit Kopftuch weniger positive Antworten auf ihre Bewerbungen erhalten, als dieselben Frauen ohne Kopftuch (WEICHELBAUMER 2016). Rassistische Diskriminierung, d. h. eine illegitime Ungleichbehandlung aufgrund der Hautfarbe, einer nichtdeutschen Herkunft, einer Migrati-

onsbiografie oder Religion, nimmt bei Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben eine sehr große Rolle ein. Abbildung 3 veranschaulicht die Erfahrungen der Teilnehmenden der nicht-repräsentativen Betroffenenbefragung (eine Teilbefragung der Diskriminierungsbefragung der ADS Bund 2017) mit Bezug zu Einstellungsverfahren: Alle Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben wurden nach Merkmalen kategorisiert, welche aus Perspektive der Teilnehmenden den nicht erfolgten Einstellungen zugrunde lagen (insgesamt 972 Erfahrungen). Es wurden beispielsweise 821 Diskriminierungserfahrungen insgesamt im Arbeitsleben aufgrund rassistischer Diskriminierung beschrieben, von denen sich 23,6 % auf Einstellungsverfahren bezogen. Abbildung 3 zeigt, dass auch die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eine große Rolle im Arbeitsleben spielt (insgesamt 1.472 berichtete Erfahrungen).



Aber auch über Diskriminierungsproblematiken in Einstellungsverfahren hinaus wurden in der Befragung einige Problemfelder im Rahmen bestehender Beschäftigungsverhältnisse identifiziert: So wurden zahlreiche als diskriminierend empfundene Situationen im Zusammenhang mit einer schlechteren Leistungsbewertung, geringerem Entgelt (z. B. Gender Pay Gap) und einem verweigerten Aufstieg beschrieben. Hierbei spielen vor allem die Merkmale „soziale Herkunft“, „Lebensalter“ und „Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität“ eine Rolle (ADS Bund 2017, S 245 ff.). „Mobbing am Arbeitsplatz“ findet oft aufgrund der Merkmale „sexuelle Orientierung“, „Geschlecht“ und „Lebensalter“, aber auch als rassistische Diskriminierung statt (ebd., S. 252 ff.).

Wie Menschen rechtlich im Arbeitsleben vor Diskriminierung geschützt sind, ist weitgehend durch das AGG geregelt. Dabei

umfasst es alle Phasen des Berufslebens:

- Bewerbung
- Einstellung
- Beförderung
- Arbeitsbedingungen
- Kündigung
- betriebliche Altersvorsorge

Beschäftigte, die sich diskriminiert fühlen, haben das Recht, sich an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder die Beauftragten der Bundesregierung zu wenden (§ 27 AGG) oder an die zu diesem Zweck eingeführte Beschwerdestelle des Arbeitgebers (§ 13 AGG). Die Beschwerde muss dann geprüft werden und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitgeteilt werden (vgl. ADS Bund 2017, S. 64).

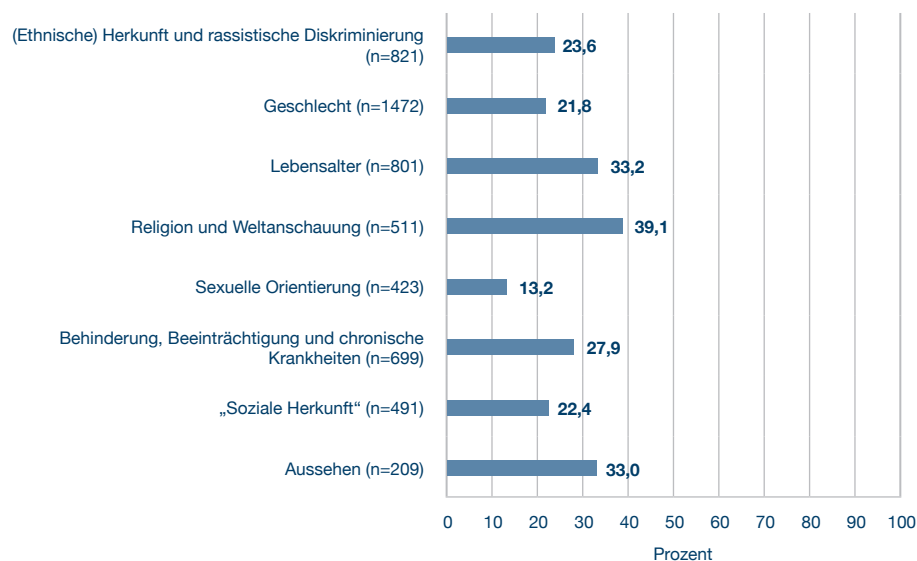


Abb. 3: Anteil von als diskriminierend empfundenen nicht erfolgten Einstellungen an allen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben, kategorisiert nach Diskriminierungsmerkmal (Mehrfachnennungen möglich, Betroffenenbefragung, ADS Bund 2017, S. 241)

Lesebeispiel: 23,6 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben, die anhand der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen berichtet wurden, sind nicht erfolgte Einstellungen.

Auswirkungen von Diskriminierung auf Betroffene und unsere Gesellschaft

Diskriminierung im Alltag zu erleben, bedeutet für die meisten Betroffenen chronisch zusätzlichen Stresssituationen über die gesamte (oder eine lange) Lebensspanne hinweg ausgesetzt zu sein (z. B. aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer sexuellen Orientierung) – im Gegensatz zu Mitgliedern der sogenannten „Mehrheitsgesellschaft“.

Menschen, die einer Minderheit bzw. gesellschaftlich statusniedrigeren Gruppe angehören, erleben diese Art von Stresssituationen nur aufgrund der gesellschaftlichen Machtposition ihrer Minderheit bzw. gesellschaftlichen Teilgruppe. Diesen spezifischen Stress nennt der Sozialpsychologe ILAN MEYER „Minderheitenstress“ (2003). Er definiert drei Eigenschaften:

- a) Minderheitenstress ist ein eigenständiger Stressor, welcher zusätzlich zu Stressoren wirkt, die alle Menschen erleben. Das heißt, er verlangt den Betroffenen einen Extraaufwand an Adaptionleistung ab;
- b) Minderheitenstress ist chronisch, da er auf stabilen strukturellen Machtunterschieden in der Gesellschaft beruht, und
- c) er ist vollständig sozialen Ursprungs (ebd., S. 676).



Als chronischer Stressor wirkt sich Diskriminierung negativ auf das psychologische Wohlbefinden und auf die Gesundheit der Betroffenen aus (u. a. DIECKMANN/BRAUNE/GESCHKE 2017; PARADIES et al. 2015). Im Kontext Rassismus beispielsweise beschreiben PARADIES und Kolleg*innen (2015) unterschiedliche Wege, durch die Rassismus nachteilig auf die Gesundheit von Betroffenen wirken kann:

- Einerseits auf indirekterem Weg durch die geringere Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen (z. B. Arbeit, Bildung, Wohnraum),
- durch negative kognitive und emotionale Prozesse mit einhergehenden körperlichen Auswirkungen (z. B. depressive Verstimmungen),
- durch weniger gesundes Verhalten (z. B. Schlaf, Sport) und mehr ungesundes Verhalten
- und andererseits auf direktem Weg durch körperliche Verletzungen aufgrund rassistisch motivierter Gewalt (ebd., S. 2).

Diese Zusammenhänge zwischen Diskriminierung und der Gesundheit von Betroffenen existieren auch in anderen Kontexten, in denen gesellschaftliche Diskriminierung stattfindet. Betroffene erleben oftmals auch Diskriminierung aufgrund mehrerer Merkmalszuschreibungen (ADS Bund 2017; DIECKMANN/BRAUNE/GESCHKE 2017). So ist beispielsweise die Diskriminierung von Musliminnen mit Kopftuch nicht nur eine Diskriminierung aufgrund der Religion, sondern auch aufgrund des Frauseins (u. a. ADS Bund 2017). Menschen, denen mehrere Diskriminierungsmerkmale zugeschrieben werden, erleben Diskriminierung nicht nur mit vermehrtem Risiko aus der „Mehrheitsgesellschaft“, sondern auch aus den gesellschaftlichen Teilgruppen, mit denen sie sich selbst identifizieren oder denen sie zugeschrieben werden. GESA TEICHERT (2014) beschreibt beispielsweise, dass homosexuelle Menschen im Rollstuhl von der Mehrheitsgesellschaft diskriminiert werden aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Behinderung, von der homosexuellen Community aufgrund der Behinderung und von Menschen mit Behinderung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung (sog. **Mehrfachdiskriminierung**).

Diskriminierende Vorfälle haben *immer* auch gesellschaftliche Relevanz. Sie senden Botschaften in verschiedene Richtungen. Sie signalisieren den betroffenen Personen: „Du bist anders und deshalb hier nicht erwünscht!“, an ihre gesamte gesellschaftliche Teilgruppe: „Ihr seid anders und deshalb hier nicht erwünscht!“, aber auch an die Mehrheitsgesellschaft: „Die sind anders und deshalb hier bei uns nicht erwünscht!“.

Erfahrungen mit Diskriminierung haben auch Auswirkungen auf gesellschaftlich bezogene Einstellungen und Verhaltensweisen von Betroffenen. Die Anzahl der Diskriminierungserfahrungen, die Menschen in ihrem Leben machen, hängt auch mit dem Vertrauen in demokratische Institutionen zusammen (vgl. DIECKMANN/BRAUNE/GESCHKE 2017). Je öfter Betroffene Diskriminierung erleben, desto weniger vertrauen sie in die Bundesregierung und Landesregierungen, in die Polizei und in die Justiz. Viele Betroffene melden ihre diskriminierenden Vorfälle nicht offiziellen Stellen (z. B. auch Ansprechpersonen in Organisationen), da sie kein Vertrauen haben, dass dieser Schritt etwas bringt, bzw. da einige auch Angst haben, durch die entsprechenden Institutionen erneut diskriminiert zu werden. Sie befürchten, nicht ernst genommen zu werden. Durch das Nicht-Melden oder Nicht-Anzeigen bleiben viele Diskriminierungssituationen unsichtbar.

Umgangsstrategien mit Diskriminierung sind auch das Meiden bestimmter Orte oder bestimmter Handlungen, was wiederum zu weniger gesellschaftlicher Teilhabe führt. Diskriminierung verletzt die individuellen Menschenrechte und wirkt gesellschaftlichen Prozessen wie Integration, Inklusion und Akzeptanz von Vielfalt entgegen. Letztendlich stellt Diskriminierung eine Bedrohung der demokratischen Prinzipien in unserer Gesellschaft dar.

Antidiskriminierungsarbeit und Handlungsempfehlungen in Organisationen

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass Antidiskriminierungsarbeit auf vielen Ebenen ansetzen muss. Der Abbau von und der Schutz vor Diskriminierung liegt vor allem in der Verantwortung der Gesamtgesellschaft, am wenigsten bei den Betroffenen selbst. Es ist Aufgabe der Politik, Zivilgesellschaft und anderen gesellschaftlichen Akteuren, gegen Diskriminierung vorzugehen. Somit liegt sie als Aufgabe auch in der Verantwortung von Organisationen.

Oftmals wird mit Antidiskriminierungsarbeit nur auf individueller Ebene mit Bildung, Sensibilisierung und Wissensvermittlung angesetzt. So können beispielsweise „Trainings“ wichtig sein, um fehlendes Wissen zu vermitteln, einen Wandel der Einstellungen und des Verhaltens zu initiieren und um letztendlich auch die Kultur einer Organisation zu verändern. Sie reichen aber nicht aus, da beispielsweise nicht immer alle Angestellten an den Angeboten teilnehmen (vgl. GÄCHTER 2017, S. 672 ff.). Weiterbildung allein reicht nicht aus und individualisiert gesellschaftsbasierte Probleme (z. B. rassistische Vorurteile). Es braucht ein umfassenderes Maßnahmenpaket.

Um Diskriminierung in einer Organisation zu begegnen und abzubauen, gilt es zunächst, sich der Problematik offen zu stellen. Dabei ist es wichtig, die Notwendigkeit für Antidiskriminierungsmaßnahmen nicht erst zu sehen, wenn „ein Vorfall“ eingetreten ist, sondern diese generell mitzudenken, um „vorher“ eine diskriminierungsbewusste Organisationskultur zu schaffen. Dabei ist sogenanntes „Diversitätsmanagement“ ein erster Ansatzpunkt. Damit ein Bekenntnis zu Diversität und Antidiskriminierung in Organisationen allerdings nicht nur ein Lippenbekenntnis bleibt, sollte sie als Management- und damit als Führungsaufgabe anerkannt werden und durch klare und durchsetzbare Regeln, bestenfalls als gelebter Kodex, in

der Organisationsverfassung verankert werden (vgl. GÄCHTER 2017). Zur Entwicklung eines umfassenden Maßnahmenpakets ist es wichtig, Diversität bzw. Diskriminierung nicht nur reduziert auf wenige stigmatisierte Merkmale zu verstehen (z. B. reduziert auf Maßnahmen zum Gender Mainstreaming), sondern gesellschaftliche Vielfalt in all ihren Facetten (s. § 3 AGG) zu adressieren. Dafür ist es essenziell, sich als Organisation Wissen über die unterschiedlichen Vielfaltsfacetten einzuholen, beispielsweise in Form von Aufklärungs- und Antidiskriminierungsveranstaltungen, und in der Konzept- und Maßnahmenentwicklung auch die „Betroffenenperspektiven“ durch regionale oder bundesweit aktive Selbstorganisationen miteinzubeziehen.



Einige Handlungsempfehlungen

1. Ernennung einer auf das Thema „Antidiskriminierung“ fokussierten Arbeitsgemeinschaft (Einbezug von Selbstorganisationen)
2. Analyse der Organisationsstrukturen auf Diskriminierungspotenzial
 - a) Diversität auf Führungsebene, Entscheidungsgremien & in Arbeitsteams
 - b) Einstellungsverfahren, Gehälter
 - c) Umgang mit Patient*innen und Klient*innen aus gesellschaftlich marginalisierten Teilgruppen
 - d) Verwaltung (z. B. Formulare)
3. Erarbeitung und Verschriftlichung von Antidiskriminierungsrichtlinien im Organisationsleitbild bzw. Kodex (z. B. Orientierung an „Charta der Vielfalt“)
4. Barrierefreiheit erhöhen (für Mitarbeitende, Patient*innen und Klient*innen)
 - a) Abbau architektonischer Barrieren (z. B. Rampen, Zugänge)
 - b) Abbau sprachlicher Barrieren (z. B. Sprachkurse für Mitarbeitende, Mitbeachtung von blinden oder gehörlosen Menschen)
 - c) Barrierefreie digitale Informationen (z. B. Website)
5. Einrichtung einer Beschwerdestelle für Diskriminierung
 - a) Zur (Verweis-)Beratung von Betroffenen
 - b) Zur Dokumentation von Vorfällen
6. Sensibilisierung und Wissensvermittlung mithilfe von Trainings in Aus- und Weiterbildung zu verschiedenen Diskriminierungskontexten (z. B. SCHELLENBERG 2019, „Training Antidiskriminierung“³)
7. Öffentlichkeitsarbeit zur eigenen Antidiskriminierungsarbeit, um auch außerhalb organisationaler Kontexte zu wirken
8. Regelmäßige Evaluation und Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsmaßnahmen

² <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/> [16.07.2020]

³ <https://www.den-menschen-im-blick.de/> [16.07.2020]

Quellenverzeichnis

ADS Bund – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.

BEIGANG, STEFFEN; FETZ, KAROLINA; KALKUM, DORINA; OTTO, MAGDALENA (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). Baden-Baden: Nomos

Charta der Vielfalt e.V. (2020): Charta der Vielfalt. Für Diversity in der Arbeitswelt. Berlin

DIECKMANN, JANINE (2017): Was ist Diskriminierung? Über illegitime Ungleichbehandlung, Demokratie und Sand im Getriebe. In: Wissen schafft Demokratie, 1, 150–168

DIECKMANN, JANINE; GESCHKE, DANIEL; BRAUNE, INA (2017): Diskriminierung und ihre Auswirkungen für Betroffene und die Gesellschaft. In: Wissen schafft Demokratie, 2, 18–37

GÄCHTER, AUGUST (2017): Diversity Management als Anti-Diskriminierungsstrategie, In: SCHERR, ALBERT; ALADIN EL-MAFAALANI; EMINE GÖKÇEN YÜKSEL (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden: Springer, S. 657–681

GROSS, EVA; ZICK, ANDREAS; KRAUSE, DANIELA (2012): Von der Ungleichwertigkeit zur Ungleichheit: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte

LEWICKI, ALEKSANDRA (2017): Christliche Wohlfahrtsverbände: Vielfalt und Diskriminierung in der Seniorenpflege. Project Report. Mediendienst Integration, Berlin



MEYER, ILAN H. (2003): Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. In: Psychological Bulletin, 129 H. 5, S. 674–697

PARADIES, YIN; BEN, JEONATHAN; DENSON, NIDA; ELIAS, AMANUEL; PRIEST, NAOMI; PIETERSE; ALEX; TRUONG, MANDY; GUPTA, ARPANA (2015): Racism as a determinant of health: A systematic review and meta-analysis. In: PLoS ONE, 10, Heft 9

SCHECK, NICO (2020): Fragwürdige Erklärung. „Bitte keine Araber“ – Architekturbüro in Berlin sorgt für Eklat. Frankfurter Rundschau online (28.02.2020)

SCHELLENBERG, BRITTA (2019): Training Antidiskriminierung – Den Menschen im Blick. Schwalbach: Wochenschau Verl

TEICHERT, GESA (2014): Lesben und Schwule mit Behinderung – Wo können vielfältige Identitäten eine Heimat finden? Eine umfassende Idee von Barrierefreiheit aus der Perspektive der Intersektionalität. In: Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hrsg.): Forschung im Queerformat. Aktuelle Beiträge der LSBTI*-, Queer- und Geschlechterforschung. Bielefeld: transcript, S. 185–197

WEICHSELBAUMER, DORIS (2016): Discrimination against female migrants wearing headscarves. IZA Discussion Papers No. 10217. Bonn: IZA

ZICK, ANDREAS; KLEIN, ANNA (2014): Fragile Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2014, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Bonn: Dietz

ZICK, ANDREAS; KÜPPER, BEATE; BERGHAN, WILHELM (2019): Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Bonn: Dietz

Autorinneninformation

Dr. Janine Dieckmann studierte Psychologie und Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der Université Catholique de Louvain (Louvain-la-Neuve, Belgien). Seit August 2016 ist sie wissenschaftliche Referentin am Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft und verantwortlich für den Forschungsbereich „Diversität, Engagement und Diskriminierung“ www.idz-jena.de.

Glossar

Rasse

Die Einteilung der Menschen in ‚Rassen‘ hat nach heutiger Erkenntnis keine wissenschaftlich begründete Grundlage. ‚Rasse‘ ist ein rein gesellschaftliches – und kein biologisches Konstrukt und existiert nur als (unbewusste) Denkstruktur in unseren Köpfen.

„Der Begriff der ‚Rasse‘ wird im AGG mit Verweis auf die EU-Richtlinien verwendet. Die Verwendung der Worte ‚aus Gründen‘ soll deutlich machen, dass nicht das Gesetz ein Vorhandensein unterschiedlicher ‚Rassen‘ voraussetzt, sondern diejenigen, die sich rassistisch verhalten. Der Begriff ‚ethnische Herkunft‘ ist weiter gefasst und bedarf wohl einer Auslegung durch die Gerichte.“ (HIERONYMUS 2008, S. 28)

Fremd sein

ist das Gegenteil von vertraut oder bekannt sein. Es hat eine ausgrenzende Eigenschaft und kann Abwehr in Form von Angst auslösen. Menschen können durch ein anderes Aussehen oder einen anderen Kleidungsstil abweichend vom Eigenen als fremd wahrgenommen werden. Von dem Begriff fremd

sein leiten sich Begrifflichkeiten wie Fremdheit, Fremdenangst oder Fremdenfeindlichkeit ab. Fremd sein ist immer auch eine Frage der Perspektive. So kann ein Mensch sich nicht als fremd fühlen und doch so wahrgenommen werden und umgekehrt. Mit Begriffen wie „Überfremdung“ wird häufig im rechtspopulistischen Spektrum Angst geschürt und dadurch Ausgrenzung forciert.

Diskriminierungsmerkmal / Kategorie / Dimension

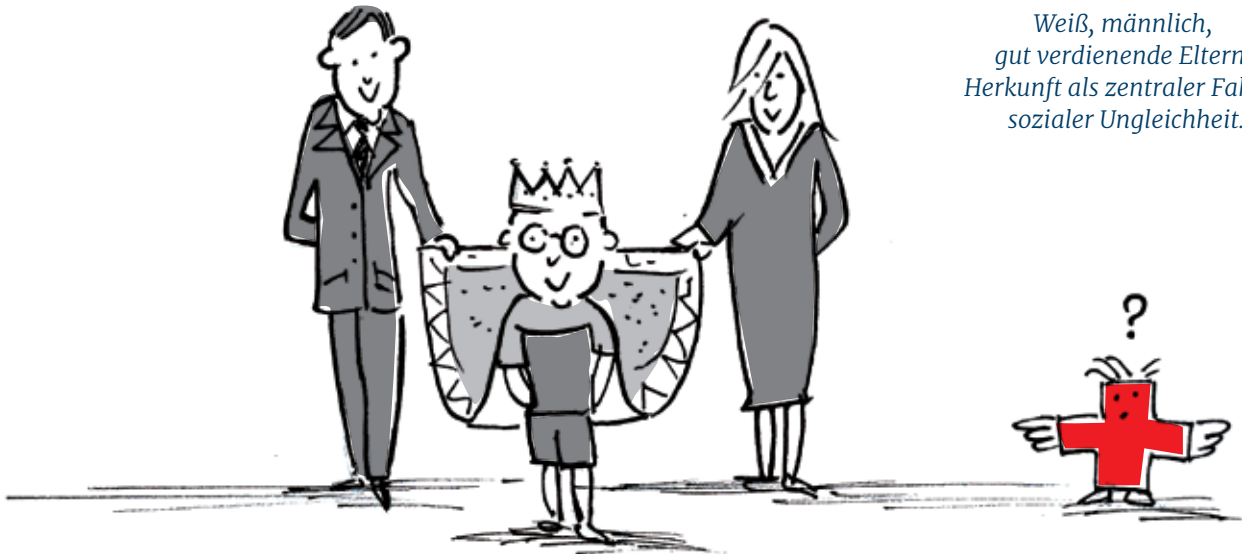
In vielen Rechtstexten ist von „Diskriminierungsmerkmalen“ die Rede. Diskriminierende Vorstellungen und Handlungen knüpfen an persönliche „Merkmale“ (wie zum Beispiel Hautfarbe, religiöse Symbole) an. Damit ist nicht gemeint, dass Merkmale oder Eigenschaften von Menschen ein legitimer Grund für Ungleichbehandlung sind. Der Grund für Diskriminierungen sind nicht diese Eigenschaften, sondern vielmehr die Zuschreibung von konstruierten Kategorien, die das Ergebnis von Stereotypisierungen und damit verbundenen Abwertungen sind. Alternativ können auch die Begriffe Diskriminierungskategorie oder Diskriminierungsdimension verwendet werden.

Privilegien / Machtverhältnisse

Ein Privileg ist ein Vorrecht, das einzelnen Personen oder einer Personengruppe zugestanden wird. Privilegiert zu sein heißt u. a., Wahlmöglichkeiten und bessere Chancen zu haben. Privilegien ermöglichen Zugang zu Ressourcen und setzen die Norm – das/der/die Andere ist die Abweichung. Privilegien geben die Sicherheit, repräsentiert zu sein; sie schützen vor Diskriminierung und werden häufig nicht wahrgenommen von denen, die sie haben, weil diese Privilegien für sie selbstverständlich sind. Die Verteilung von Privilegien basiert auf gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen und manifestiert damit die Auf- und Abwertung von Menschen oder Gruppen.

Gender Pay Gap

Durch den Indikator Gender Pay Gap (engl. gender = soziales Geschlecht, pay = Lohn, gap = Lücke) wird in der amtlichen Statistik der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern abgebildet. Im Jahr 2019 lag der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen um 20 % niedriger als der Verdienst der Männer. Dabei waren die Unterschiede in Westdeutschland mit 21 % deutlich höher als im Osten (7 %). Der Gender Pay Gap fällt je nach Branche sehr unterschiedlich aus, jedoch verdienen Frauen in keiner Branche im Durchschnitt mehr als Männer.



»
*Weiß, männlich,
 gut verdienende Eltern:
 Herkunft als zentraler Faktor
 sozialer Ungleichheit.*

Weiterführende Links und Materialien

Video der DRK-Servicestelle für Antidiskriminierung im Kreis Borken über Diskriminierung und Unterstützungsmöglichkeiten



Erklärende Videos der Bundeszentrale für politische Bildung zu den Themen Rassismus, Homophobie, Antisemitismus, Antiziganismus, Muslimfeindlichkeit, Sexismus



Hörbuch von TUPOKA OGETTE zu ihrem Buch „Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen“



Literatur

TANYILMAZ, TUĞBA; GREVE, EDWIN (2018): Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. DeutschPlus (Hrsg.)

OGETTE, TUPOKA (2018): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast

DIANGELO, ROBIN J. (2020): Wir müssen über Rassismus sprechen. Was es bedeutet, in unserer Gesellschaft weiß zu sein. Hamburg: Hoffmann und Campe

TERKESSIDES, MARK (2019): Wessen Erinnerung zählt? Koloniale Vergangenheit und Kolonialismus heute. Hamburg: Hoffmann und Campe

Online verfügbare Publikationen

Wissen Schafft Demokratie, Schriftenreihe des Instituts für Demokratie und Zivilgesellschaft (2017): Schwerpunkt: Diskriminierung. Ausgabe 2, Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ) - Thüringer Dokumentations- und Forschungsstelle gegen Menschenfeindlichkeit (Hrsg.). Jena: Amadeu Antonio Stiftung

DIECKMANN, JANINE (2017): Was ist Diskriminierung? Über illegitime Ungleichbehandlung, Demokratie und Sand im Getriebe. In: *Wissen schafft Demokratie*

DIECKMANN, JANINE; GESCHKE, DANIEL; BRAUNE, INA (2017): Diskriminierung und ihre Auswirkungen für Betroffene und die Gesellschaft. In: *Wissen schafft Demokratie*

BEIGANG, STEFFEN; FETZ, KAROLINA; KALKUM, DORINA; OTTO, MAGDALENA / Hrsg.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Baden-Baden: Nomos

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen. Erste Ergebnisse von Testfragen in der SOEP Innovations-Stichprobe 2016

Weitere Links

Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus Berlin (RIAS Berlin).

www.report-antisemitism.de/rias-berlin

SABRA – Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, Beratung bei Rassismus und Antisemitismus. www.sabra-jgd.de

CLAIM // Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit.

www.claim-allianz.de

LSVD – Der Lesben- und Schwulenverband.

www.lsvd.de/de



Was bieten wir als DRK an?

Bei Bedarf an Workshops, Trainings oder Fortbildungen, zur Begleitung bei der Entwicklung und Umsetzung von Diversitäts- und Antidiskriminierungskonzepten oder für die Vermittlung an weitere Akteure in der Antidiskriminierungsarbeit wenden Sie sich bitte an den

DRK Landesverband Westfalen-Lippe e.V.
Fachbereich Migration
Sperlichstraße 25
48151 Münster
www.drk-westfalen.de
migration@drk-westfalen.de
0251 9739156

„
Stärke
und Verantwortung



Impressum

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz
Landesverband Westfalen-Lippe e.V.
Sperlichstraße 25
48151 Münster

Verantwortlich für den Inhalt

Dr. Hasan Sürgit (Vorsitzender des Vorstands)

Konzeption

Anne Artmeyer, Margreet Toxopéus, Elena Unruh –
Fachbereich Migration

Lektorat

Franz-Helmut Richter – contexte, Münster

Grafik, Layout und Satz

Manfred Teschlade

Illustrationen

© Copyright by Manfred Teschlade 2021

Druck

X-Print Druckerei GmbH, Ankum

Erscheinungsdatum

Januar 2021

© Deutsches Rotes Kreuz – Landesverband Westfalen-Lippe e.V.

**DRK-Landesverband
Westfalen-Lippe e.V.**

Sperlichstraße 25

48151 Münster

Tel. 0251 9739-0

Fax 0251 9739-106

info@drk-westfalen.de

www.drk-westfalen.de



Gefördert durch:

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

