

Sophie Brzezinski

Praxishandbuch
Antidiskriminierungsarbeit

Diskriminierung

erkennen und handeln.



Inhalt

Praxishandbuch Antidiskriminierungsarbeit „Diskriminierung erkennen und handeln“

Einleitung

I	(Anti-)Diskriminierung (be-)trifft uns alle!	2
II	Warum gibt es Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit?	3
III	Antidiskriminierende Standards bei der AWO	4

Erkennen

Theoretische und persönliche Auseinandersetzung mit Diskriminierung

1.	Was bedeutet Diskriminierung?	6
1.1	Diskriminierung aufgrund von Konstruktionen	7
1.2	Formen von Diskriminierung	11
1.3	Gesellschaftliche Machtverhältnisse	13
2.	Eigene Positioniertheit und Positionierung	15
2.1	Privilegierungen hinterfragen	16
2.2	Verantwortung übernehmen	17
2.3	Abwehrmechanismen verstehen	18
3.	Diskriminierung benennen	20

Handeln

Antidiskriminierungsarbeit in der Praxis

4.	Verweisberatung nutzen	24
5.	Parteilichkeit in der Beratung	28
6.	Geschützte(re) Räume schaffen	30
7.	Antidiskriminierender Sprachgebrauch	32
8.	Weitere antidiskriminierende Konzepte	36
8.1	Empowerment	36
8.2	Nichts über uns – ohne uns	37
8.3	Netzwerkbildung – politisch-aktivistische Arbeit	38
8.4	Rechte und Gesetze kennen	38
9.	Wie Sie auf Diskriminierungen im Internet reagieren können	40

Reflektieren

IV	Unsere Haltung	44
	Quellenangaben: Literatur / Links	46
	Impressum	48

Einleitung

I (Anti-)Diskriminierung (be-)trifft uns alle!

„Die Würde des Menschen ist unantastbar“, so steht es im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Artikel 1, Absatz 1). Doch Diskriminierungen geschehen täglich. Sie ziehen sich durch die gesamte Gesellschaft und alle persönlichen Lebensbereiche, sind in Gesetzen, innerhalb von Institutionen und anderen Strukturen zu finden. Die Auseinandersetzung mit dieser Problematik sowie Empfehlungen für antidiskriminierendes Handeln erfordern daher immer eine Betrachtung des Einzelfalls und der persönlichen Erfahrung mit Diskriminierung. Praxishandbücher, Expertisen und Theorien setzen sich zwar intensiv mit dem Thema auseinander, ein Patentrezept gegen Diskriminierung gibt es jedoch nicht.

*Die Würde des Menschen ist unantastbar.
Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller
staatlichen Gewalt.*

(aus: Artikel 1 des deutschen Grundgesetzes)

Die genaue Betrachtung eines jeden Falls ist ebenso wichtig wie die Arbeit an der eigenen Person. Denn antidiskriminierend tätig zu sein, erfordert eine antidiskriminierende Haltung: Sie zu erlangen, bedeutet eine lebenslange Auseinandersetzung mit und Reflektion von Ungleichbehandlung und Ausgrenzung. Das Praxishandbuch „Diskriminierung

erkennen und handeln“ soll einen Einstieg und eine Einladung bieten, sich auf diesen Prozess einzulassen. Es soll Mitarbeitende im sozialen Bereich und an Antidiskriminierung interessierte Menschen ermutigen, sich mit diesem Themenfeld zu beschäftigen. Darüber hinaus soll es in der Praxis durchführbare, antidiskriminierende Handlungsperspektiven vorstellen.

Auch von Diskriminierung betroffene Menschen sollen von dem Praxishandbuch profitieren. Mit dem separaten Einleger erhalten sie kompakte und einfache Informationen zu möglichen ersten Schritten in Diskriminierungssituationen und zu Ansprechpartner*innen. Außerdem können sie sich von Sozialarbeitenden unterstützen, beraten und begleiten lassen, die mithilfe des Handbuchs einen reflektierteren Zugang zum Thema Diskriminierung gefunden haben.

Die Inhalte dieses Praxishandbuchs basieren auf dem Leitbild der Arbeiterwohl-fahrt (AWO) und den Erfahrungen aus der täglichen Praxis in der Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit. Im ersten Teil wird dargelegt, was Diskriminierung bedeuten kann, wie Ungleichbehandlungen entstehen und welche gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnisse solche Situationen hervorrufen und aufrechterhalten. Es werden Möglichkeiten aufgezeigt, sich selbst im Zusammenhang mit Diskriminierungen zu betrachten, Privilegien und Positioniertheiten zu reflektieren sowie den Blick für die eigene Rolle im diskriminierenden System zu schärfen.

Der zweite Teil dieser Publikation beschäftigt sich mit Handlungsmöglichkeiten, die in der antidiskriminierenden Praxis hilfreich sein können. Es werden Konzepte wie Verweisberatung, Parteilichkeit in der Beratung, Empowerment, „Nichts über uns – ohne uns“, der Ansatz der geschützte(re)n Räume sowie Sinn und Zweck von politisch-aktivistischer Arbeit vorgestellt. Auch Empfehlungen für den Umgang mit diskriminierendem Sprachgebrauch in sozialen Netzwerken wie Facebook, Twitter und Co., in Kommentaren auf Webseiten oder in Diskussionsforen finden sich hier.

II Warum gibt es Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit?

Die Auseinandersetzung mit den Historien verschiedener Gesellschaften zeigt, dass diskriminierende Handlungen schon immer präsent waren. Frauen zum Beispiel wurden und werden aus der Arbeitswelt, Politik und Bildung vielfach noch ausgeschlossen. Zu Zeiten des Kolonialismus (Ende des 15. bis Mitte des 20. Jahrhunderts) wurden Menschen ausgebeutet, versklavt und ganze Völker ermordet. Grundlage und Rechtfertigung für diese Taten waren rassistische Konstruktionen. Während des Nationalsozialismus in Deutschland (1933 bis 1945) wurden Millionen Menschen umgebracht: Sie waren unter anderem Opfer antisemitischer Denkweisen, Behinderten- und Homosexuellenfeindlichkeit.

Trotz des seit August 2006 geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie bestehender Grund- und Menschenrechte gehören Ungleichbehandlungen und Ausgrenzungen in unserer Gesellschaft auch heute noch zur Tagesordnung. Das hat eine Befragung von Betroffenen ergeben, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt und 2016 veröffentlicht hat: Demnach sah sich circa ein Drittel der deutschen Bevölkerung, das waren rund 27,1 Millionen Menschen, in den Jahren 2013 bis 2015 „aufgrund eines im AGG genannten Merkmals“ mit Diskriminierungen konfrontiert. Werden noch andere Faktoren als die geschützten Merkmale aus dem AGG berücksichtigt, waren es sogar 35,6 Prozent. Weitere Ergebnisse der Befragung verdeutlichten, dass vor allem Benachteiligungen aus Altersgründen sowie Diskriminierungen im Arbeitsleben und aus rassistischen Motiven in Deutschland weit verbreitet sind.

*Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert folgende Merkmale als rechtlich geschützt:
Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität.*

Aktuell lässt sich eine Stimmung in Teilen unserer Gesellschaft beobachten, die Diskriminierungen verstärkt sichtbar macht. Seien es die Wahlergebnisse von 2017, bei denen eine völkisch-nationalistische Partei die drittstärkste Kraft im Deutschen Bundestag werden konnte und nur ein Jahr später bereits in alle deutschen Landesparlamente eingezogen ist, oder die scheinbare „Salonfähigkeit“ von rassistischen, sexistischen und klassistischen Aussagen (siehe Kap. 1.3, S. 13). Diskriminierungen waren und sind allgegenwärtig. Im Feld der Antidiskriminierungsarbeit besteht demnach ein großer Handlungsbedarf.

Die Servicestellen Antidiskriminierungsarbeit in Nordrhein-Westfalen (NRW), die vom Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration im Landesprogramm „Integrationsagenturen“ gefördert werden, haben daher die Aufgabe, Diskriminierungen entgegenzutreten. Sie sind Ansprechpartner*innen für betroffene Menschen sowie für Institutionen, Einrichtungen und Vereine, die mit Diskriminierungspraktiken konfrontiert sind und/oder die sich mit diesem Thema auseinandersetzen (möchten). Ziele sind der Abbau individueller und struktureller Diskriminierung sowie das Schaffen eines gesellschaftlichen Bewusstseins, das sich gegen Ausgrenzung wendet und Gleichbehandlung anstrebt.

Dabei legen die Servicestellen Antidiskriminierungsarbeit vor allem Wert darauf, die von Diskriminierung betroffenen Menschen zu unterstützen und zu stärken. Bei der Beratung beziehen sie sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Grundgesetz und die Menschenrechte, die die rechtlichen Grundlagen der Antidiskriminierungsarbeit bilden. Auch das Aufdecken von Diskriminierungsfällen und diskriminierenden Strukturen sowie präventive Maßnahmen zur Entwicklung und Festigung einer antidiskriminierenden Haltung sind Arbeitsbereiche der Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit. Bei der Servicestelle in Trägerschaft der AWO Ostwestfalen-Lippe e.V. mit Standort in Gütersloh gehören folgende Angebote dazu:

- Individuelle Antidiskriminierungsberatung
- Workshops, Trainings und Fortbildungen für verschiedene Zielgruppen
- Sensibilisierungsarbeit
- Bereitstellen von Leitfäden, Arbeitshilfen und Expertisen
- Förderung von antidiskriminierenden Strukturen im Sozialraum
- Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit

III Antidiskriminierende Standards bei der AWO

Ihr geschichtlicher Hintergrund als Teil der Arbeiterbewegung und die Grundwerte des freiheitlich-demokratischen Sozialismus bestimmen das Handeln der AWO: Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit fördern eine parteiliche Antidiskriminierungsarbeit und stehen für öffentlich-politisches Engagement gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung.

► Zahlen, Daten und Fakten

Im Dezember 1919 als Arbeitsgemeinschaft der SPD gegründet, 1933 von den Nationalsozialisten verboten, entwickelte sich die Arbeiterwohlfahrt (AWO) nach ihrer Neugründung im Jahr 1945 bis heute zu einem unabhängigen und anerkannten Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland. Aktuell gibt es bundesweit 30 Bezirks- und Landesverbände, 411 Kreisverbände und 3.514 Ortsverbände der AWO mit insgesamt 211.727 hauptamtlichen Mitarbeitenden, 333.121 Mitgliedern und 65.629 ehrenamtlichen Helfer*innen (AWO Bundesverband e.V., o.J., o.S.).

Der soziale, politische und gesellschaftliche Einsatz für **Solidarität** bedeutet für die AWO, füreinander einzustehen und „die Gleichgültigkeit gegenüber dem Schicksal anderer zu überwinden“ (AWO Bundesverband e.V., 1999, ergänzt im November 2005, 9). Mit ihrer Antidiskriminierungsarbeit tritt die AWO der De-thematisierung von Diskriminierungsfällen entschieden entgegen. Durch Sensibilisierungs-, Bildungs- und Projektarbeit sollen Gleichbehandlung und Anerkennung erreicht sowie Diskriminierungsfälle benannt und gemindert werden. Die Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit bei der AWO Ostwestfalen-Lippe e.V. bietet von Diskriminierung betroffenen Menschen einen Ort, an dem sie sich frei äußern, anerkannt und ernst genommen fühlen können.

Solidarität

Dieser „geschützte“ Raum soll möglichst auf weitere Teile der Gesellschaft ausgedehnt werden. **Toleranz** bedeutet für die AWO nicht nur, dass sie unterschiedliche Denk- und Lebensweisen duldet, sondern vor allem dass sie diese Vielfalt anerkennt und wertschätzt. Für die AWO hat jeder Mensch die **Freiheit**, anders zu denken und das Recht darauf, frei von Abhängigkeiten, Not und Furcht zu sein sowie sich individuell zu entfalten (ebd., 10). Die Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit verfolgt diese Freiheit und setzt sich dafür ein, dass Fälle von Ungleichbehandlung und Ausgrenzung gemindert und diskriminierende Handlungen und Aussagen (wieder) als solche erkannt und thematisiert werden. Denn Freiheit bedeutet auch, frei zu sein von der allgegenwärtigen Gefahr, diskriminiert zu werden.

Toleranz

Freiheit

Grundgesetz, Menschenrechte und das Leitbild der AWO begründen die **Gleichheit** mit der gleichen Würde aller Menschen. Diese Gleichheit an Würde und an Rechten bildet die Basis für die Antidiskriminierungsarbeit der AWO und ihrer auf dieses Aufgabengebiet spezialisierten Servicestelle. Konstruierte Begrifflichkeiten, die Diskriminierungen hervorrufen und die Gleichheit durch Auf- und Abwertung unterwandern, müssen aufgedeckt und reflektiert werden. Wenn Antidiskriminierungsarbeit erfolgreich sein soll, gelingt dies nur durch ein breites Verständnis und eine umfassende gesellschaftliche Würdigung des Grundwertes „Gleichheit“.

Gleichheit

Im Zuge der **Gerechtigkeit** fordert die AWO, die Zugänge zu „Arbeit und Einkommen, Eigentum und Macht, aber auch zu Bildung, Ausbildung und Kultur“ (ebd.) gleichmäßig zu verteilen. Von Diskriminierung betroffene Menschen können diese Ressourcen oft nur schwer erreichen und sie folglich nur eingeschränkt oder gar nicht nutzen. Daher setzt sich die Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit dafür ein, in Unternehmen und vor allem in Bildungsinstitutionen eine Diskussion rund ums Thema Diskriminierung anzustoßen.

Gerechtigkeit

Erkennen

► Der Begriff „diskriminieren“ stammt vom lateinischen Verb „discriminare“ ab.

Das ist ein Hinweis auf seine heutige Bedeutung: trennen, absondern, abgrenzen, unterscheiden.



Theoretische und persönliche Auseinandersetzung mit Diskriminierung

Der erste Teil des Praxishandbuchs schafft einen Zugang zum Thema Diskriminierung. In Kapitel 1 wird beschrieben, was Diskriminierung bedeutet, und in welchen Zusammenhängen diskriminierende Strukturen und Praktiken entstehen können. Welche gesellschaftlichen und soziologischen Prozesse Diskriminierungen hervorrufen und bedingen, wird in Kapitel 1.1 „Diskriminierung aufgrund von Konstruktionen“ und 1.3 „Gesellschaftliche Machtverhältnisse“ erläutert. Kapitel 1.2 beschäftigt sich mit einzelnen Formen von Diskriminierung (z.B. strukturelle, institutionelle oder mehrdimensionale). Kapitel 2 setzt sich theoretisch mit Diskriminierung auseinander und ermutigt zur Reflektion der eigenen Positionierung und Positioniertheit. Hier können persönliche Privilegien erkannt und betrachtet (Kapitel 2.1) sowie der individuelle Umgang mit Diskriminierung trainiert werden (Kapitel 2.2 und 2.3). Kapitel 3 widmet sich nochmals dem Erkennen von Diskriminierungen: Welche Indizien machen Ungleichbehandlungen sichtbar? Wie definiert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Diskriminierung? Diese Fragen werden zum Einstieg in den Praxisteil beantwortet.

1. Was bedeutet Diskriminierung?

Diskriminierung hat etwas mit der Unterscheidung von Menschen zu tun. Die (sprachliche) Unterteilung in Kategorien wie z. B. „deutsch“ und „nicht-deutsch“ führt oftmals schon zu einer Auf- und Abwertung der beschriebenen Person und begünstigt diskriminierende Strukturen und Praktiken. Im Falle einer Abwertung hat das für die Betroffenen häufig eine nachteilige Behandlung, einen ungleichen Zugang zu bestimmten Ressourcen, Sozialräumen und Märkten sowie Ausschlüsse bis hin zu Anwendung von physischer und psychischer Gewalt zur Folge.

Somit basieren Diskriminierungen auf der willkürlichen Bewertung von Menschen. Daraus ergeben sich soziale und gesellschaftliche Benachteiligungen, die in verschiedenen Formen und in allen Lebensbereichen auftreten können. Doch Diskriminierung ist kein Phänomen, das ausschließlich aufgrund bestimmter menschlicher Eigenschaften entsteht: Es beruht auf gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen, auf verschiedenen Gruppenkonstruktionen sowie deren Auf- und Abwertungen.

1.1 Diskriminierung aufgrund von Konstruktionen

Wissen, das nicht bewiesen ist oder bewiesen werden kann, bildet die Grundlage für das Erstellen von Kategorien. Genauso wie Häuser gebaut werden, lassen sich auch Gedanken konstruieren. Dabei handelt es sich nicht um naturgegebene oder belegte Tatsachen, sondern um von Menschen getroffene Annahmen. Mit der Konstruktion eines Idealbildes einer „typisch“ deutschen Person erhalten wir beispielsweise gleichzeitig auch ein Bild von einem Menschen, der dieser Vorstellung überhaupt nicht entspricht. Diese Unterscheidung wird anhand bestimmter, ihr oder ihm zugeschriebener Merkmale und Eigenschaften vollzogen.

Konstruierte Kategorien und ihre Abwertungen erhielten in den letzten Jahrhunderten vermeintlich wissenschaftliche Grundpfeiler, die sie schützten. Ein Beispiel dafür ist die Konstruktion „Rasse“, die in der Kolonialzeit durch menschenrechtsverletzende Experimente angeblich nachgewiesen wurde. Heute ist jedoch klar, dass es „Rasse“ unter uns Menschen nicht gibt. Trotzdem führen solche Konstruktionen auf der einen Seite zu einer Abwertung und nachteiligen Behandlung der Betroffenen und auf der anderen Seite zu einer scheinbaren „Legitimation“ dieser Diskriminierung.

Warum werden soziale Wirklichkeiten und Phänomene konstruiert? Wie in Machtverhältnisse eingebunden und an nachfolgende Generationen weitergegeben?

Damit beschäftigt sich der Sozialkonstruktivismus.

► Exkurs zum Begriff „Rasse“

Während der Kolonialisierung von Teilen Afrikas, aber leider auch heute noch, wird der Begriff „Rasse“ zum Beispiel verwendet, um angeblich genetisch voneinander unterscheidbare „Menschenrassen“ zu konstruieren. Wissenschaftliche Belege zeigten bereits damals, dass diese Annahme vollkommen falsch ist. Es gibt keine verschiedenen „Rassen“ innerhalb der Menschheit. Daher wird der Begriff „Rasse“ in diesem Praxishandbuch konsequent in Anführungszeichen dargestellt. Dadurch soll vermieden werden, Gedankengut zu reproduzieren, das auf der Annahme basiert, menschliche „Rassen“ existierten.

Eine wissenschaftliche Erklärung der UNESCO aus dem Jahr 1995 beschreibt, dass „die genetische Variation zwischen den Individuen innerhalb jeder Gruppe groß ist, während im Vergleich dazu die Variation zwischen den Gruppen verhältnismäßig klein ist“. Das bedeutet, dass die genetischen Unterschiede innerhalb der Gruppe von Europäer*innen beispielsweise größer sind als die

zwischen Europäer*innen und Amerikaner*innen. Obwohl bewiesen ist, dass der Begriff menschliche „Rasse“ nicht existiert, wird er heutzutage vielfach benutzt – vor allem in Gesetzestexten als Synonym für den Ausdruck „ethnische Herkunft“.

Vergessen scheint wieder in Deutschland vielfach, dass das Konzept verschiedener menschlicher „Rassen“ etwa die Basis für Ausbeutung, Versklavung und den Völkermord an den Herero und Nama (1904 bis 1908) im heutigen Namibia sowie den Nährboden des Nationalsozialismus (1933 bis 1945) bot und auf der ganzen Welt Menschenrechtsverletzungen „legitimierte“. Besonders problematisch ist die Verwendung des Begriffs „Rasse“ im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Denn dessen Ziel sollte es doch sein, Benachteiligungen und Diskriminierungen „zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG).

Konstruktionen gibt es aber nicht nur von „Rasse“, sondern auch von anderen Kategorien, die zu Diskriminierungen führen. Laut AGG gehören dazu beispielsweise die Merkmale Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Identität. Hinzu kommen Begriffe, die nicht durch das AGG geschützt sind, wie soziale Herkunft, sozialer Status und Körper. In Anlehnung an die Ausführungen von Birgit Rommelspacher aus dem Jahr 2009 zur Konstruktion von Rassismus wird ihr Konzept im Folgenden auf das Thema Diskriminierung ausgeweitet: Hierbei geht es vor allem um die Konstruktion von „Anderen“ und ihrer Abgrenzung vom „Wir“. Das führt zu einer Hierarchisierung der verschiedenen Gruppen, bei der das „Wir“ aufgewertet und die „Anderen“ abgewertet werden. Diese Mechanismen stellen sich gesellschaftspolitisch, strukturell und individuell als Ungleichbehandlungen dar.

Das zeigt sich zum Beispiel in verschiedenen Gesetzen für Deutsche („Wir“) und für Ausländer*innen („die Anderen“), die eindeutig unterschiedliche Ansprüche, Rechte und Pflichten beinhalten. Deutsche Staatsbürger*innen werden dadurch bevorteilt und Ausländer*innen benachteiligt. Aufgrund der Hierarchisierung ergeben sich demnach für bestimmte Gruppen Privilegien und für andere Gruppen De-Privilegierungen, die eine schlechtere Behandlung, Ausschlüsse, erschwerte Zugänge zu bestimmten Ressourcen sowie physische und psychische Gewalt nach sich ziehen können.

Da Diskriminierungen in gesellschaftspolitische Machtverhältnisse eingebettet sind, entscheidet die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe darüber, ob ein Mensch sich in einer machtvollen oder weniger bis gar nicht machtvollen Position befindet. Daher ist das Erkennen und Reflektieren eigener Privilegien ein wichtiger Schritt, um Diskriminierungskategorien zu zerschlagen (siehe Kapitel 2.1, S. 16). Die Konstruktion verschiedener auf- und abgewerteter Gruppen basiert neben ihrer Hierarchisierung auch auf der Vermutung, dass sie homogene, vermeintlich gleiche Gruppenzugehörige haben: Menschen mit denselben Charaktereigenschaften, der gleichen „Leitkultur“, Herkunft und gleichen körperlichen Merkmalen.

Homogenisierungen beruhen oft auf Vorurteilen, die wiederum auf Homogenisierungen basieren. Beispiele dafür sind folgende Äußerungen: „Frauen sind sozialer als Männer und können deshalb besser im sozialen Bereich arbeiten“; „Alle Kinder, die in sozial schwachen und bildungsfernen Familien aufwachsen, haben sowieso keine Chance im Bildungssystem“; „Familien mit Migrationshintergrund interessieren sich nicht für Elternabende.“ Genau solche Aussagen werden tagtäglich gebraucht und verbreitet. Die Beispiele in diesem Praxisbuch sollen jedoch nicht zur Reproduktion von diskriminierenden Kategorien beitragen, sondern lediglich aufzeigen, mit welchen Annahmen viele Menschen immer wieder konfrontiert werden.

Menschen einer bestimmten Gruppe „über einen Kamm zu scheren“, ist diskriminierend und somit falsch. Im Bildungssystem ist zum Beispiel erkennbar, dass Lehrende bei Schüler*innen mit Migrationshintergrund von vornherein mit einer schlechteren Leistung rechnen. Das hat einen negativen Einfluss auf die Kinder und auf ihren schulischen Erfolg. Somit bestätigt sich die anfangs falsche Vermutung der Lehrenden automatisch. Gerade weil dieser diskriminierende Prozess auf vereinfachten Annahmen und Einstufungen beruht, hat er vermutlich eine so starke Wirkung auf die Gesellschaft und andere Lebensbereiche.

► Exkurs über Vorurteile

Diskriminierungen beruhen oftmals auf Vorurteilen, haben jedoch häufig eine stärkere und verletzendere Wirkung auf die betroffenen Personen. Vorurteile sind Annahmen, die meistens nicht auf eigenen Erfahrungen basieren, sondern auf Erzählungen, Medienberichten oder anderen Einflüssen von außen. Zwar funktionieren Vorurteile ähnlich wie Diskriminierungen, mit der Konstruktion von Gruppen, ihrer Homogenisierung sowie Auf- und Abwertung, jedoch sind sie gesellschaftlich nicht so machtvoll.

Psychologisch betrachtet, denken, handeln, fühlen und sprechen alle Menschen mit Vorurteilen. Diese halfen ihnen beispielsweise in der Steinzeit, Gefahren zu erkennen und darauf zu reagieren: Entdeckten sie etwa einen Stock im Gras, assoziierten sie damit automatisch eine Schlange und brachten sich schnell in Sicherheit. Heute dienen Vorurteile zur Orientierung und Einordnung bestimmter Situationen und Interaktionen. Sie sollten jedoch nicht unbedacht benutzt werden. Jeder Mensch sollte sie erkennen, ständig und lebenslang reflektieren, im Idealfall dekonstruieren und an die Realität anpassen.

Weitere Infos: Von der Zeitschrift „Informationen zur politischen Bildung“, herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung, gibt es eine Ausgabe zum Thema Vorurteile (Heft 271, 4. Quartal 2005, Bonn.). Interessierte können alle Artikel auf der Homepage nachlesen: www.bpb.de/izpb/9677/vorurteile

Neben Homogenisierung und Hierarchisierung unterliegen viele der Konstruktionen, die in gesellschaftliche Machtverhältnisse münden, der sogenannten Naturalisierung. Damit ist gemeint, dass Menschen einer bestimmten Herkunft

gewisse unveränderliche Merkmale und Charaktereigenschaften zugeschrieben werden. Eine Äußerung wie „Schwarze können gut tanzen, der Rhythmus liegt ihnen im Blut“ erfolgt auf Basis der „Rassekonstruktion“. Ein diskriminierender Sprachgebrauch lässt sich auch in der Kategorie Geschlecht beobachten: „Frauen sind geborene Mütter und Hausfrauen“. Bei dieser beispielhaften Aussage handelt es sich um eine biologisierte und naturalisierte Zuschreibung. Es entsteht der Eindruck, dass Frauen so sein „müssten“, da es in ihren Genen läge. Naturalisierte Zuschreibungen, wie etwa Charaktereigenschaften, werden hier als unveränderbar dargestellt. Das bedeutet, dass negative bzw. positive Wesenszüge auch immer negativ bzw. positiv blieben. Weil sie angeboren sind, würden sie zudem auch für alle Menschen dieser bestimmten Gruppe gelten.

Auf Basis von Homogenisierung, Hierarchisierung und Naturalisierung konstruierte Gruppen von „Wir“ und den „Anderen“ werden im Alltag, in den Medien, in Politik und Wissenschaft als nicht vereinbar, ungleich sowie auf- oder abgewertet dargestellt. Dieser Prozess nennt sich Polarisierung. So können Fernsehbeiträge oder Fortbildungen, die uns unterschiedliche „Kulturen“ erklären und näherbringen möchten, Gegensätze schaffen und sogar verstärken. Die Medien benutzen bestimmte Begriffe, beschreiben damit Menschen und ordnen sie direkt in die „eine“ oder in die „andere“ Schublade ein.

Der Begriff „Kultur“ wird in Anführungszeichen gesetzt, da es keine einheitliche Definition für ihn gibt und er teilweise als Deckmantel für „Rasse“ verwendet wird.

Zeitungsartikel, Nachrichten oder Kommentare in sozialen Netzwerken, in denen über die „Anderen“ berichtet wird, können ebenfalls eine spaltende Wirkung haben. Schlagzeilen wie „Zuwanderung bringt mehr Kinder ins Hartz-IV-System“ (Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2017), „Schäuble warnt vor Flüchtlings-Lawine“ (Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2015) oder „Gibt es Parallelgesellschaften in Deutschland?“ (Süddeutsche Zeitung, 2016) erzeugen Bilder und Ansichten in unseren Köpfen, die meistens negativ besetzt sind. Das passiert, weil die eingangs erwähnten Konstruktionen in unserem Denken, Fühlen und Handeln verankert sind.

Um diesen Kreislauf für sich selbst zu durchbrechen, gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Erkennen, dass bestimmte Annahmen pauschalisierend, hierarchisierend und menschengemacht (= konstruiert) sind und nicht der Realität entsprechen.
- Reflektieren, woher diese Ansichten kommen, ob sie historisch gewachsen sind und wie sie sich auf unsere Gesellschaft auswirken. Und darüber nachdenken, wer von den Annahmen profitiert: Bin ich das selbst? Habe ich dadurch z.B. Vorteile bei der Suche nach einer Arbeit und/oder Wohnung?
- Handeln, indem ich meine Überlegungen mit anderen Menschen bespreche und mich bei Bedarf an eine qualifizierte Beratungsstelle für Antidiskriminierungsarbeit wende.

Zusammenfassend lassen sich Diskriminierungen wie folgt beschreiben: Sie basieren auf konstruierten Kategorien wie Herkunft, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Identität, Religion, Weltanschauung, Sprache, soziale Herkunft, sozialer Status und Körper. Einige dieser Kategorien werden im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als sogenannte geschützte Merkmale aufgeführt. Wird jemand aufgrund einer oder mehrerer im AGG geschützten Kategorien diskriminiert, kann er/sie gerichtlich dagegen vorgehen.

Im soziologischen Sinne entstehen und funktionieren Diskriminierungen durch Gruppenkonstruktionen, Homogenisierung, Hierarchisierung, Naturalisierung und Polarisierung. Betroffene Personen werden jedoch nicht ausschließlich durch die genannten Prozesse diskriminiert. Sie werden nicht ungleich behandelt, weil sie bestimmte Eigenschaften wie weiblich, *schwarz* oder homosexuell sein in sich vereinen, sondern weil diese Eigenschaften in der Gesellschaft auf- und abgewertet werden und dadurch Vor- und Nachteile entstehen.

1.2 Formen von Diskriminierung

Diskriminierung findet auf verschiedenen Ebenen statt und tritt in unterschiedlichen Formen auf. Neben bewussten Formen, die die Betroffenen in der Regel direkt wahrnehmen, gibt es unbewusste, alltägliche, strukturelle oder institutionelle Formen der Diskriminierung, die nicht sofort ersichtlich und daher auch schlechter zu bekämpfen sind.

Bewusste Diskriminierung: Bei der bewussten Diskriminierung ist sich die diskriminierende Person im Klaren darüber, dass sie einen anderen Menschen ungleich behandelt und dadurch verletzt. Das kann durch Beleidigungen, Anfeindungen und Gewalt geschehen oder etwa durch die bewusste Entscheidung, keiner Person (vermeintlich) nicht-deutscher Herkunft eine Wohnung zu vermieten, eine Beförderung oder einen Kredit zu gewähren.

Unbewusste Diskriminierung: Ein Beispiel für unbewusste Diskriminierung liefert eine Studie über Empfehlungen für den weiteren Schulbesuch (vgl. Kramer 2008, o.S.). Die zeigt, dass Lehrkräfte Kindern aus sozial schwächeren Familien trotz guter Noten seltener eine Empfehlung fürs Gymnasium geben. Ihr diskriminierendes Verhalten ist ihnen zum Teil gar nicht bewusst. Sie handeln so, weil sie beispielsweise unbewusst davon ausgehen, dass diesen Kindern die elterliche und familiäre Unterstützung im Bildungsprozess fehlt. Deshalb ist es besonders wichtig, sich intensiv mit der Dekonstruktion von Kategorien und Gruppen auseinanderzusetzen. Nur so lassen sich eigene, unbewusste und vielleicht diskriminierende Verhaltensweisen aufdecken und beseitigen.

Alltägliche Diskriminierung: Alltägliche Diskriminierungen finden immer und überall statt. Sie sind oft sehr subtil, schwer nachweisbar und verstecken sich zum Beispiel in alltäglichen Umgangsformen, Beleidigungen, schiefen Blicken oder ähnlichen Verhaltensweisen. Die Bezeichnung „alltäglich“ soll darauf hin-

weisen, dass Diskriminierungen keine einmaligen „Ausrutscher“ in der Historie von Gesellschaften darstellen, sondern für viele Menschen seit Jahrhunderten allgegenwärtig und unausweichlich sind.

Strukturelle Diskriminierung: Von struktureller Diskriminierung ist die Rede, wenn bestimmte Personen oder Gruppen aufgrund gesellschaftlicher und/oder organisatorischer Strukturen benachteiligt werden. Unsere Gesellschaft ist über Jahrhunderte hinweg gewachsen und mit ihr auch die Organisation unseres Zusammenlebens. Traditionen, Konventionen und Bräuche, die teils auf patriarchalen, paternalistischen oder homosexuellenfeindlichen Strukturen basieren, haben sich verfestigt und bis heute starke Auswirkungen auf unsere Gesellschaft. So ist etwa die traditionelle Rollenverteilung innerhalb von Familien immer noch nicht aufgebrochen und die Anerkennung nicht-heterosexueller Menschen in vielen Lebensbereichen nicht genügend vorangeschritten. Die eingangs beschriebenen Strukturen werden häufig gar nicht als diskriminierend empfunden, denn sie erscheinen vertraut und werden daher meistens nicht in Frage gestellt.

Institutionelle Diskriminierung: Wenn interne Regelungen, Abläufe, Verordnungen oder die Unternehmenskultur bestimmte Menschen benachteiligen oder ausschließen, handelt es sich um institutionelle Diskriminierung. Die liegt zum Beispiel vor, wenn in einem Unternehmen nur Mitarbeitende mit einer Vollzeitstelle Aufstiegschancen haben. Da Frauen immer noch häufiger in Teil-

zeit arbeiten als Männer, werden sie durch diese Behandlung regelmäßig benachteiligt. Institutionelle Diskriminierung kann beispielsweise im Erziehungs- und Bildungsbereich, auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt, im Gesundheitswesen, in kirchlichen Einrichtungen oder bei der Polizei geschehen.

Die Begriffe „schwarz“ und „weiß“ werden in diesem Handbuch kursiv gedruckt, um zu verdeutlichen, dass es sich dabei nicht um Adjektive handelt, die rein äußerliche Merkmale wie die Hautfarbe beschreiben.

„Schwarz“ und „weiß“ sind gesellschaftspolitische und strukturelle Benennungen, die in Machtverhältnisse eingebettet sind und Menschen eine bestimmte Position in unserer Gesellschaft zuschreiben. Der kursive Druck soll auf diese Wirkmacht hinweisen.

Mehrdimensionalität von Diskriminierung: Menschen sind vielfältig und vereinen unterschiedliche Eigenschaften wie Herkunft, Geschlecht, Religion, Körper, sozialer Status etc. in sich. Diskriminierungen finden häufig auf verschiedenen Ebenen statt. So kann beispielsweise eine schwarze, alleinerziehende Frau aufgrund mehrerer Merkmale ausgegrenzt werden: Herkunft, Hautfarbe, sozialer Status, Familienstand und Geschlecht. Das Konzept der Intersektionalität beschreibt diese Diskriminierungsebenen als sogenannte „intersections“, als Kreuzungen, die stets zusammen betrachtet werden sollten. Konzepte über Intersektionalität

umfassen Kategorien wie Rassismus, Sexismus, Klassismus und aktuell auch die immer relevanter werdende Kategorie „Body“ (im Sinne von „Körper“ oder „Figur“) und verbinden sie miteinander.

► Mehr zum Thema

Von der Zeitschrift „Aus Politik und Zeitgeschichte“ (APuZ) der Bundeszentrale für politische Bildung gibt es eine Ausgabe zum Thema Diskriminierung und Antidiskriminierung (66. Jahrgang, 9/2016, Bonn). Interessierte können alle Beiträge auf der Homepage nachlesen oder sich die Ausgabe als PDF-Datei herunterladen: www.bpb.de/apuz/221573

Das Deutsche Institut für Menschenrechte erklärt auf seiner Internetseite zentrale Begriffe, Grundlagen und Rechte rund ums Thema Diskriminierung: www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/grundlagen

1.3 Gesellschaftliche Machtverhältnisse

Diskriminierungen sind in gesellschaftlichen Machtverhältnissen verortet, in die auch Sozialarbeiter*innen und andere beratend und unterstützend tätige Personen eingegliedert sind. Die Adressat*innen ihrer Arbeit sind ebenfalls in diese Strukturen eingebunden. Wesentliche Machtverhältnisse in der westlichen Gesellschaft sind Rassismus, Heterosexismus, Sexismus, Klassismus, Ageismus, Ableismus, Bodyismus und Linguizismus. Diese Formen lassen sich noch weiter unterteilen, zum Beispiel der Rassismus in Antiromaismus, Antisemitismus, Antimuslimischer Rassismus, Exotismus usw.

Heteronormativismus ist die Abwertung aller nicht als heterosexuell kategorisierten Menschen. Dabei wird Heterosexualität gleichzeitig als überlegene und einzig richtige Sexualität dargestellt. Die Diskriminierung von Menschen, die sich selbst als LSBTQI* (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Queer, Intersexuelle*) bezeichnen, verläuft entlang dieses Machtverhältnisses.

Sexismus ist die Bezeichnung für die Auf- und Abwertung verschiedener Geschlechter, bei der ein Geschlecht, meist männlich, höhergestellt und andere Geschlechter, nicht männlich, herabgesetzt werden. Dies geschieht aufgrund konstruierter Merkmale, Charaktereigenschaften, körperlicher Zuschreibungen sowie traditioneller Rollenzuweisungen. Sexismus hat neben einer individuellen Abwertung auch strukturelle Ungleichheiten zur Folge.

In der englischen Abkürzung „LGBTQI“ steht das „G“ für „Gay“, was im Deutschen gleichbedeutend mit „schwul“ oder „Schwuler“ ist. Das „Q“ für „Queer“ bezeichnen Menschen, die sich mit Begriffen wie hetero, schwul, lesbisch, bi, trans- und intersexuell nicht identifizieren können.*

Seinen Ursprung hat das Adjektiv aber im althochdeutschen Wort „twerh“ im Sinne von „schräg, schief“. In England wurde daraus „queer“, was sich mit „fremdartig“ übersetzen lässt.

Im Zuge von Emanzipationsprozessen eignete sich die „queere“ Bewegung in den 80er und 90er Jahren das Wort an und besetzte es nach langer diskriminierender Nutzung positiv.

Rassismus benennt die Diskriminierung von Menschen, die wegen zugeschriebener äußerlicher Merkmale als nicht *weiß* eingeordnet werden. Hierbei wird angenommen, dass es biologisch unterscheidbare „Menschenrassen“ gibt, die anhand konstruierter Merkmale erkannt werden, wie zum Beispiel ihrer Hautfarbe, Sprache, Religion oder bestimmter Kleidungsstücke. Darüber hinaus beruht Rassismus auf der Vermutung, dass die eigene „Rasse“ bzw. die Menschen, die den eigenen, *weißen* Gruppenangehörigen vermeintlich ähnlich sehen oder sich ähnlich verhalten, höhergestellt seien.

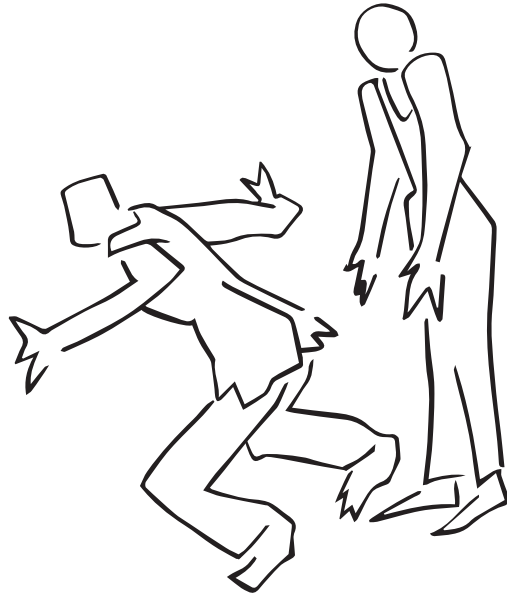
Linguizismus ist die Diskriminierung von Sprachen und ihren Sprecher*innen. Sprachen von Minderheiten und Ausdrucksweisen bestimmter sozialer Gruppen sind von dieser Herabwürdigung besonders betroffen. Einige Sprachen werden in unserer Gesellschaft aufgewertet, andere abgewertet. Daher wird Zweisprachigkeit bei manchen Sprachen mehr geschätzt als bei anderen. In verschiedenen Ländern wurden bestimmte Sprachen gänzlich verboten oder stigmatisiert. So verhielt es sich zum Beispiel in Spanien mit der katalanischen Sprache, die während des Franco-Regimes (1936 bis 1977) untersagt wurde oder in der Türkei mit dem Kurdischen, das bis in die 1990er Jahre nicht benutzt werden durfte. Auch in Deutschland gibt es Beispiele für Sprechverbote mancher Sprachen in bestimmten Settings: In einigen Schulen darf etwa außerhalb des Unterrichts kein Türkisch gesprochen werden, der Gebrauch wird teilweise sogar sanktioniert.

Klassismus bedeutet Ungleichbehandlung aufgrund der sozialen Herkunft und/oder Position. Bewertet wird hier vor allem die sozio-ökonomische Positioniertheit (vgl. Kapitel 2) von Personen, damit einhergehend außerdem Bildungsstand und Wohngegend. Grundlage des Klassismus ist das Verständnis, dass sich die Gesellschaft nach wie vor in Klassen oder Schichten einteilen lässt, zum Beispiel in Arbeiterklasse und Herrschende oder Ober-, Mittel- und Unterschicht.

Ageismus, auch bekannt als Altersdiskriminierung, bezeichnet die Benachteiligung aufgrund des Alters. Dabei kann es sich um die Ausgrenzung von Menschen oberhalb eines bestimmten Alters als „zu alt“ handeln oder um die Diskriminierung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen als „zu jung“.

Ableismus ist die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung(en). Abgeleitet von dem englischen Wort „able“ im Sinne von „fähig“ werden hier gesunde Körper als aufgewerteter, höhergestellter Maßstab betrachtet und Abweichungen von der Norm als minderwertig eingeschätzt.

Bodyismus bezieht sich auf die Diskriminierung scheinbar nicht-perfekter Körper. Damit sind beispielsweise nicht-gesunde Körper gemeint oder solche, die nicht den gängigen bzw. aktuellen Schönheitsidealen entsprechen. Dabei können Behinderungen, körperliche Verfassung, Alter und Attraktivität eine Rolle spielen.



2. Eigene Positioniertheit und Positionierung

Um Machtverhältnisse sichtbar zu machen, in denen Menschen sich befinden und ihre Position in ihnen zu reflektieren, ist es wichtig, die Begriffe Positioniertheit und Positionierung zu verstehen. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) erläutert die beiden Begriffe in seiner Publikation zur „Antidiskriminierungsberatung in der Praxis“ folgendermaßen (vgl. advd 2015, 15):

Positioniertheit beschreibt die gesellschaftliche Position, die Menschen aufgrund bestehender Machtverhältnisse zugewiesen wird. Kategorien, die sie positionieren und anhand derer sie positioniert werden, sind beispielsweise Hautfarbe, Geschlecht, Kleidung und Hilfsmittel, die bei einer Behinderung genutzt werden, wie etwa Rollstühle oder Rollatoren usw. Die Positioniertheit prägt die Menschen selbst und das Bild, das andere von ihnen haben: Gibt es bestimmte körperliche Merkmale, die sie als Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft einstufen? Sehen sie wie Mitglieder der Mittelschicht aus? Wirken sie gesund?

Positionierung ist die Bezeichnung für die eigene, bewusst gewählte soziale und politische Position. Weiß eine Person zum Beispiel, dass sie gewisse Privilegien hat oder nicht hat? Ist sie bereit, bestimmte Privilegien zu teilen? Wie transparent geht sie mit ihren Privilegien um?

2.1 Privilegierungen hinterfragen

In der Praxis bedeutet das Erkennen der eigenen Positioniertheit und Positionierung vor allem die Reflektion persönlicher Haltungen und Vorurteile. Dazu gehört bei *weißen* Menschen und solchen mit hohem sozialen Status, dass sie eigene, oft unbewusste Privilegien überdenken müssen. Denn genau diese Privilegien beeinflussen ihre Lebenssituation und entscheiden über die eigene Betroffenheit von Diskriminierung.

„Unpacking the Invisible Knapsack“
bedeutet auf Deutsch
„Den unsichtbaren Rucksack
auspacken“.

Fragen, die beim Erkennen und Reflektieren eigener Privilegien in rassistischen Kontexten hilfreich sein können, hat Peggy McIntosh, eine amerikanische Feministin und Anti-Rassismus-Aktivistin, in ihrem Aufsatz „White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack“ formuliert (vgl. McIntosh 1988, o.S.):

- Kann ich davon ausgehen, dass ich problemlos eine Wohnung mieten oder kaufen kann?
- Kann ich sicher sein, dass die Nachbar*innen mich akzeptieren oder mir zumindest neutral gegenüberstehen?
- Sind in Medien und Gesellschaft Menschen vertreten, die *weiß* sind?
- Lerne ich in der Schule, an der Universität und in sonstigen Bildungseinrichtungen etwas über Menschen, die *weiß* sind?
- Werde ich in einer Gruppe wahrgenommen, gehört und akzeptiert, in der ich das einzige *weiße* Mitglied bin?
- Kann ich gute Leistungen erbringen, ohne dass ich als „Ausnahme“ in der Gruppe der *Weiß*en gesehen werde?
- Kann ich bei einer Polizeikontrolle sicher sein, dass ich nicht ausgewählt wurde, weil ich *weiß* bin?
- Kann ich mir Gedanken über Rassismus machen, ohne dass ich es muss?
- Kann ich sicher sein, dass ich nicht wegen meines *Weiß*seins beleidigt, beschimpft oder sogar körperlich angegriffen werde?
- Kann ich sicher sein, dass die Leistungserwartungen der Lehrkräfte mir gegenüber nicht negativ, sondern neutral oder positiv ausfallen?
- Werde ich gebeten, für alle *Weiß*en zu sprechen?
- Kann ich Bücher, Karten, Spielzeug kaufen mit Abbildungen von Menschen, die *weiß* sind?
- Gibt es Pflaster oder Make-Up, die zu meiner Hautfarbe passen?

Abhängig von der Diskriminierungslinie bzw. vom gesellschaftlichen Machtverhältnis können die genannten Fragen variieren, die Antworten fielen folglich anders aus. Im Klassismus werden die soziale Herkunft und Position zum Beispiel unterschiedlich bewertet und hierarchisiert. So ließe sich bei den obigen Fragen „*weiß*“ durch „ökonomisch nicht gut aufgestellt“ ersetzen und die Antworten wären anders. Eine Ungleichbehandlung von Menschen in ökonomisch schwächeren Positionen kann auch geschehen, wenn die Person *weiß* ist.

Genauso gut können *weiße* Menschen aufgrund ihrer sexuellen Identität oder Orientierung, ihres Alters und/oder ihres Gesundheitszustands benachteiligt werden. Das Erkennen eigener Privilegien kann Verwunderung oder Ablehnung hervorrufen. Viele, vor allem *weiße* Menschen mit antidiskriminierender Haltung, versuchen sich von diesen Positioniertheiten zu befreien. Das funktioniert jedoch nicht, denn Privilegien, die aufgrund der Zuordnung „weiß“ automatisch vorhanden sind, können nicht abgelegt werden. Sie können sich aber bewusst gemacht und mit Menschen geteilt werden, die diese Privilegien nicht haben, zum Beispiel auf einer Plattform, auf der sie über sich und ihre Belange öffentlich sprechen können. Verantwortung zu übernehmen für die machtvollen Position, in der sich viele von uns ganz selbstverständlich befinden, sowie der Wille, Privilegierungen zu erkennen und transparent zu machen, sind die ersten Schritte hin zu einer antidiskriminierenden Haltung.

2.2 Verantwortung übernehmen

Von Diskriminierung betroffene Menschen und die, die diskriminieren, betrachten den Auslöser dafür aus verschiedenen Blickwinkeln. Bei der Auseinandersetzung mit diesem sensiblen Thema ist zu beachten, dass schon mit dem unbeachteten Benutzen des Begriffs „Diskriminierungsmerkmal“ die Gründe für eine Benachteiligung beim betroffenen Menschen gesucht und gefunden werden.

► Gut zu wissen

Das Wort „Diskriminierungsmerkmal“ wird meistens synonym verwendet mit „Diskriminierungsgrund“ und „Diskriminierungskategorie“. In diesem Handbuch wird „Diskriminierungsmerkmal“ mit dem juristischen Bezug zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) benutzt, da dort bekanntlich von geschützten Merkmalen die Rede ist (vgl. Seite 3). Das ist durchaus kritisch zu sehen: Ein Merkmal steht immer im Zusammenhang mit der Person, der es zugewiesen wird. Daher kann der Gebrauch dieses Wortes als Anlass verstanden werden, die Auslöser für Diskriminierung ausschließlich bei den betroffenen Menschen zu suchen. Der Begriff „Diskriminierungskategorie“ beschreibt adäquater, dass es sich um eine konstruierte, von Menschen gemachte Zuschreibung handelt, die aufgrund gesellschaftlicher, politischer und struktureller Zusammenhänge zu Diskriminierung führt. Daher wird hier hauptsächlich diese Benennung benutzt.

Aussagen wie „Stell dich nicht so an, du bist nur zu sensibel“ oder „Du musst einfach selbstbewusster werden“, zeigen beispielhaft, wie selbstverständlich die Gründe und Last der Auseinandersetzung mit Diskriminierung den betroffenen Menschen zugeschoben und bagatellisiert werden. Zum besseren Verständnis dieser Abläufe können nachfolgende Überlegungen hilfreich sein:

- Menschen werden nicht allein diskriminiert, weil sie eine bestimmte Hautfarbe, sexuelle Identität oder ein bestimmtes Geschlecht haben, sondern weil in unserer Gesellschaft Mechanismen existieren, die diese Diskriminierungen

produzieren, zulassen, nicht ausreichend thematisieren und bekämpfen. Der Hinweis auf die Konstruktion verschiedener Kategorien, die Ungleichbehandlungen verursachen, ist an dieser Stelle nochmal wichtig: Nicht die diskriminierte Person ist schuld an ihrer Situation, weil sie eine oder mehrere bestimmte Eigenschaften in sich trägt, sondern weil diese Kategorien von der Gesellschaft als weniger wertvoll angesehen und behandelt werden.

- Diese Ausgangslage wirkt sich auch auf einen Beratungsprozess oder andere Unterstützungsangebote aus. Die Berater*innen sind von sich aus bereits in einer machtvolleren und privilegierteren Position, hinzu kommt ihre eigene Positioniertheit: Sind sie *weiß*? Männlich? Angehörige der Mittel- oder sogar der Oberschicht? Heterosexuell? Kommen sie als *weiße* Angehörige der Mehrheitsgesellschaft als rassistisch diskriminierende Täter*innen in Frage? Wie transparent gestalten sie ihre Beratungssituationen? Gehen sie reflektiert mit ihren Privilegien um oder thematisieren sie diese nicht?
- Sozialarbeitende müssen betroffenen Menschen das Gefühl vermitteln können, sie sind, waren und werden nie selbst schuld an diskriminierendem Verhalten sein. Zudem sollten sie Verantwortung übernehmen sowie ihre eigenen Privilegien und Positioniertheiten hinterfragen und offenlegen – mit Blick auf ihr Engagement im Kampf gegen Diskriminierung.

2.3 Abwehrmechanismen verstehen

Bei Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft bzw. bei Menschen, die automatisch privilegiert sind, ist das Thema Diskriminierung oftmals mit einer vermeintlichen Verletzbarkeit verbunden. Menschen mit vielen Privilegien nehmen selten wahr, dass sie gerade jemanden ungleich behandeln oder wollen es nicht sehen. Wenn sie darauf angesprochen werden, reagieren sie schnell abwehrend. Als Bürger*innen einer freiheitlich-demokratischen Gesellschaft sind sie moralisch gesehen doch „gute“ Menschen, die niemanden absichtlich ausschließen oder verletzen wollen. Sie sind aufgeklärt, offen und setzen sich für Vielfalt ein. Diskriminierung scheint für sie kein Thema (mehr) zu sein. Umso schwerer fällt es vielen privilegierten Menschen, sich mit dem eigenen (möglicherweise) verletzenden Verhalten auseinanderzusetzen. Beispiele für solche Abwehrmechanismen sind:

Das „Z-Wort“ wird in diesem Handbuch nicht ausgeschrieben. Genauso wie das „N-Wort“ hat es Menschen unzählige Male verletzt und soll nicht weiter reproduziert werden.

- „Z-Schnitzel hieß schon immer Z-Schnitzel. Und N-Kuss schon immer N-Kuss. Das war doch nicht böse gemeint.“
- „Als *weiße* Person werde ich in Gesellschaften, in denen die meisten Menschen *schwarz* sind, doch auch diskriminiert.“
- „Das ist keine Diskriminierung, das ist nur ein Vorurteil.“

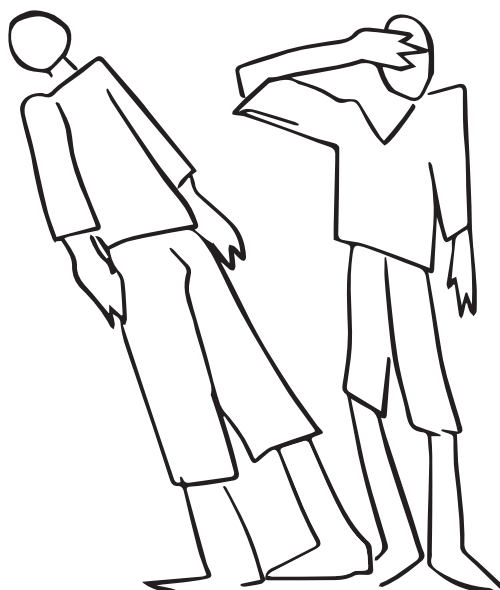
Auch Aussagen, die positiv gemeint bzw. normalerweise positiv besetzt sind, wie „Sie sprechen aber gut Deutsch“, können diskriminierend sein. Vor allem

Menschen, denen eine andere Herkunft zugeschrieben wird, werden häufig mit diesem „nett“ gemeinten Satz konfrontiert. Die Aussage impliziert, dass die Person neu zugezogen oder nicht hier geboren ist, de facto also nicht Deutsch sein kann und daher wohl nicht zur Gesellschaft gehört. Diese ausschließenden Mechanismen finden sich auch in der Frage „Woher kommst du?“ wieder. Hier wird ebenfalls direkt davon ausgegangen, dass die andere Person eine andere Herkunft hat. Die Antwort „Aus Bielefeld“ ist für die Fragesteller*innen meist unbefriedigend, da sie als Antwort ja ein anderes Land erwartet haben. Meistens fragen sie noch mehrfach nach, woher die Person denn „wirklich“ komme.

Im Gespräch zwischen zwei *weißen* Menschen, die sich gerade kennenlernen, würde so eine Situation als übergriffig empfunden. Vermutlich wäre die Frage nach der Herkunft überhaupt nicht gestellt worden. Fazit: Was jemand sagt und wie es vom Gegenüber aufgenommen wird, unterscheidet sich oftmals stark. Hier gilt es, Abwehrmechanismen aufzugeben und mit der Reflektion eigener Aussagen zu beginnen. Spätestens wenn eine Person äußert, dass sie sich durch bestimmte Aussagen oder bestimmtes Verhalten verletzt und diskriminiert fühlt, sollten diese abgelegt werden.

► Das können Sie tun!

- Erforschen Sie Ihre eigene Positioniertheit. Fragen Sie sich, in welchen Positionen Sie ins System eingebunden sind und gesellschaftlich eingeordnet werden. Dabei kann es sich um sichtbare Kategorien handeln, wie Hautfarbe, sichtbare Behinderungen, Geschlecht usw., aber auch um teils unsichtbare Kategorien, wie sexuelle Orientierung oder nicht sofort erkennbare Beeinträchtigungen wie Depressionen oder Autismus-Spektrum-Störungen.
- Machen Sie sich Ihre Privilegien bewusst: Welche haben Sie? Ist Ihnen klar, dass Sie diese Privilegien haben?
- Nehmen Sie eine Positionierung ein: Welche politische und bewusste Haltung haben Sie zu bestimmten Themen? Sind Sie bereit, Ihre Privilegien zu teilen? Wie funktioniert das in der Praxis?
- Hinterfragen Sie Ihre eigenen Abwehrmechanismen, wenn es um Diskriminierungen geht, von denen Sie nicht betroffen sind.
- Betrachten Sie Antidiskriminierungsarbeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Wir müssen gemeinsam Verantwortung übernehmen und uns dieser Problematik stellen. Nicht nur von Diskriminierung betroffene Menschen sind in bestehende Machtverhältnisse eingebunden, sondern wir alle.



3. Diskriminierung benennen

In der Praxis der Sozialen Arbeit und Pädagogik haben die Mitarbeiter*innen oft mit Menschen zu tun, die von Diskriminierung betroffen sind. Im Umgang mit ihnen ist es notwendig, dass die Ungleichbehandlung konkret benannt werden kann. Denn häufig haben Betroffene das Gefühl, dass ihre Diskriminierung heruntergespielt und nicht wirklich thematisiert wird. Gut gemeinte Ratschläge wie „Nimm dir das nicht so zu Herzen“, „Das war doch nicht gegen dich gerichtet“ oder „Das hast du bestimmt falsch verstanden“ sollten vermieden werden. Es ist wichtig, die Schilderungen der betroffenen Person ernst zu nehmen und diskriminierende Verletzungen als solche zu erkennen. Sind die beschriebenen Situationen schwer greifbar – das ist bei alltäglicher oder struktureller Diskriminierung häufig so – sollte in der Beratungspraxis aufmerksam und anerkennend darauf eingegangen werden.

Manchmal ist nicht direkt ersichtlich, ob es sich im rechtlichen Sinne um eine Diskriminierung handelt. Doch auch eine Ungleichbehandlung, die nicht nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geahndet werden kann, ist eine Verletzung und hinterlässt bei den Betroffenen ein ungutes und oft schmerzhaftes Gefühl. Da Diskriminierungen in allen Lebensbereichen, auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen, teils versteckten und subtilen Formen auftreten, sind sie häufig nur sehr schwer zu erkennen und zu greifen.

Eine erste Orientierung bietet das AGG, das bei Diskriminierungen etwa im Arbeitsleben, Dienstleistungssektor und im Bereich Wohnen angewendet werden kann. Diskriminierung wird hier als Benachteiligung eines im AGG geschützten Merkmals verstanden (vgl. Seite 3), für die es keinen sogenannten sachlichen Grund gibt. Von der Diskriminierungskategorie „soziale Herkunft“

oder einer Ungleichbehandlung aufgrund eines bestimmten Aussehens bzw. Körpers steht nichts im AGG. In Paragraph 20 werden jedoch sachliche Gründe aufgeführt, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen. In verschiedenen Arbeitsfeldern sowie im Freizeitbereich können das Situationen sein wie zum Beispiel:

- Eine Beratungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund stellt bevorzugt Migrant*innen ein.
- Die Leitungsposition in einem Frauenhaus wird ausschließlich mit einer Frau besetzt.
- Laut Jugendschutzgesetz wird Minderjährigen der Zutritt in eine Diskothek verwehrt oder nur in Begleitung Erwachsener gestattet.

Im rechtlichen Bereich des AGG müssen beispielsweise folgende Fragen beantwortet werden:

- Geschah die Benachteiligung im Arbeitsleben, Dienstleistungssektor oder im Bereich Wohnen?
- Fand die Benachteiligung aufgrund einer im AGG genannten Kategorie statt?
- Liegt ein sachlicher Grund dafür vor?

In allen anderen Fällen ist es teilweise schwierig, eine Diskriminierung zu erkennen. Zunächst zählt aber immer die Aussage der betroffenen Person. Ungleichbehandlungen können erkannt werden, indem sie thematisiert werden. Manchmal sagen die Betroffenen jedoch nicht eindrücklich, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, sondern deuten es nur indirekt an. So kann eine *schwarze* Frau äußern, dass sie noch keine Waschmaschine kaufen konnte, weil sie ja keinen Kredit bekomme. Hierbei handelt es sich um zusammenhängende Mechanismen: Der fehlende Zugang zu einem Kredit kann eine rassistische Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe der Frau sein. Infolgedessen kann sie das dringend benötigte Haushaltsgerät nicht kaufen.

Das Erkennen indirekter Äußerungen als Diskriminierung kann trainiert werden. Aufschlussreiche Indizien sind Dokumente, Gesprächsnotizen, Aussagen oder Verhaltensweisen, die die Betroffenen mit zur Beratung bringen oder im Gespräch erläutern: Erzählt etwa ein junger, geflüchteter Mann ihm sei der Zugang zum Fitnessstudio verwehrt worden, weil er angeblich nicht gut genug Deutsch spräche, um die Anleitung des Trainingspersonals zu verstehen? Berichtet eine alleinerziehende Mutter, die Leistungen nach dem SGB II bezieht, sie habe eine Wohnung nicht bekommen, weil die Vermieterin immer nur „schlechte Erfahrungen mit Hartz-IV-Empfänger*innen“ gemacht hat? Gibt es neben den mündlichen Aussagen der Betroffenen auch noch schriftliche Dokumente, sollten diese als mögliche Beweise im Gerichtsverfahren archiviert werden. Bestehen Zweifel über den richtigen Umgang mit einem Diskriminierungsfall, können Beratungsstellen weiterhelfen, die auf Antidiskriminierungsarbeit spezialisiert sind.

► Allgemeine Indizien für Diskriminierungen

- Die betroffene Person berichtet von Benachteiligung, Ausschluss, psychischer und/oder physischer Gewalt und wird aufgrund einer zugeschriebenen, konstruierten Kategorie benachteiligt, ausgeschlossen, psychisch und/oder physisch verletzt.
- Die Person ist einer homogenen Gruppe zugeordnet wie, etwa „den“ Frauen, „den“ Asylsuchenden, „den“ Sinti *ze und Rom*nja oder „den“ Hartz-IV-Empfänger*innen. Diese Gruppe wird im negativen Sinne als homogen denkend, handelnd und fühlend dargestellt wie in der beispielhaften Aussage: „Alle Asylsuchenden machen immer Ärger in der Disco. Deshalb kommst du nicht rein.“
- Der Gruppe werden vermeintlich natürliche, biologisierte Eigenschaften zugeschrieben, die „im Blut“ oder „in den Genen“ liegen.
- Gegen die Person und/oder die Gruppe wird öffentlich gehetzt, zum Beispiel im Internet, bei öffentlichen Veranstaltungen usw.
- Die Person und/oder die Gruppe wird als „die Anderen“ dargestellt.
- Es werden offensichtlich diskriminierende Begrifflichkeiten verwendet.

Diskriminierung

erkennen

handeln

Handeln

► In der Antidiskriminierungsberatung werden Menschen mit Diskriminierungserfahrungen im Umgang damit und bei weiteren Schritten unterstützt.



Antidiskriminierungsarbeit in der Praxis

Nachdem im ersten Teil dieses Handbuchs eine theoretische und persönliche Auseinandersetzung mit Diskriminierung erfolgte, geht es im zweiten Teil um praktische Anwendungsmöglichkeiten von Antidiskriminierungsarbeit.

Kapitel 4 beschreibt den Ablauf einer Verweisberatung und gibt nützliche Hinweise, wie Antidiskriminierungsberatungsstellen die Vermittlungen vorbereiten und durchführen können. Kapitel 5 beschäftigt sich mit der eigenen Haltung in einer Beratungssituation und mit der Frage, wie Beratungskräfte für ihre Adressat*innen Partei ergreifen können. Um die Notwendigkeit, für diese Beratungen einen geschützt(er)en Rahmen zu schaffen, sowie um antidiskriminierenden Sprachgebrauch geht es in den Kapiteln 6 und 7. Weitere antidiskriminierende Konzepte, die in den (Arbeits-)Alltag eingebunden werden können, zum Beispiel die bürgerschaftlich-emanzipatorische Bewegung „Nichts über uns – ohne uns“ und der Ansatz der politisch-aktivistischen Netzwerkarbeit, werden in Kapitel 8 kurz vorgestellt. Eine Einführung in mögliche Umgangsweisen mit Diskriminierungen im Internet bietet Kapitel 9.

4. Verweisberatung nutzen

Ungleichbehandlungen und Ausgrenzungen geschehen täglich in allen Lebensbereichen und -lagen. Sozialarbeitende beraten unterschiedliche Adressat*innen, viele von ihnen haben bereits Erfahrungen mit Diskriminierungen gemacht. Ob in einer Beratungsstelle für Migrant*innen, Frauen, pflegende Angehörige oder in der Drogenberatung, die dort tätigen Berater*innen sind häufig mit Diskriminierungsfällen und den daraus entstandenen Verletzungen konfrontiert. Falls sie die Rechtslage nicht genau kennen oder nicht wissen, was am besten als Nächstes zu tun ist, können sie die Betroffenen an qualifizierte Anti-

diskriminierungsberatungsstellen und Servicestellen Antidiskriminierungsarbeit verweisen, von denen es in Nordrhein-Westfalen mehrere gibt (mehr dazu unter: www.nrwgegendiskriminierung.de).

Die Antidiskriminierungsberatung umfasst verschiedene Aufgaben. Zum einen die betroffenen Menschen im Umgang mit dieser Erfahrung zu unterstützen, gemeinsam mit ihnen weitere Schritte zu erarbeiten und anschließend einzuleiten. Das können die Bemühung um eine Entschuldigung der diskriminierenden Person oder Stelle sein, das Schreiben von Beschwerdebriefen, aber auch die Begleitung gerichtlicher Schritte und/oder strukturelle Arbeit wie Aufklärungskampagnen oder politisch-aktivistische Netzwerkarbeit. Diese beispielhaften Maßnahmen sollen eine Veränderung diskriminierender Verhaltensweisen und Praktiken bewirken. Zum anderen gehört zur Antidiskriminierungsberatung auch die Arbeit mit der diskriminierenden Partei. Hier können konfliktlösende Gespräche geführt werden und/oder antidiskriminierende Sensibilisierungsarbeit, wie zum Beispiel Workshops oder Fortbildungen, angeboten werden.

Damit der Übergang zwischen verschiedenen Beratungsstellen reibungslos funktioniert, empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes folgende Vorgehensweise (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015):

- Diskriminierung erkennen und thematisieren
- Informationen in der Erstberatung sammeln und bündeln
- Betroffene an eine auf Antidiskriminierungsarbeit spezialisierte Beratungsstelle weitervermitteln

Diskriminierung ernst nehmen: Häufig fällt es betroffenen Personen schwer, über ihre Diskriminierung zu sprechen. Schließlich handelt es sich hierbei nicht nur um eine sehr persönliche Erfahrung und Verletzung, sondern auch um ein Thema, das gesellschaftlich eher tabuisiert als thematisiert wird. So hören Betroffene in ihrem Umfeld häufig Sätze wie „Mach dir nichts daraus“ oder „Ist doch gar nicht so schlimm“. Den Mut aufzubringen und sich einer fremden Person in der Beratung zu öffnen, ist nicht einfach, besonders wenn es sich bei der Beratungskraft anscheinend um ein Mitglied der Mehrheitsgesellschaft handelt, das gleichermaßen in die Täter*innenrolle übergehen könnte.

Diskriminierungen als solche zu benennen, zeigt die Bereitschaft, sich mit der Problematik auseinanderzusetzen und die Anliegen der Ratsuchenden ernst zu nehmen. Bagatellisierungen wie „Sind Sie da nicht etwas zu sensibel“ und Resignationen wie „An den Strukturen lässt sich leider nichts ändern“ oder „Manche Menschen sind einfach so“ sind in der Beratung zu vermeiden. Zudem sollte der Blick auf die eigene Positioniertheit nochmals geschärft werden: Gehöre ich der Mehrheitsgesellschaft an? Definiere ich Diskriminierungen vielleicht anders als Menschen, die davon tagtäglich betroffen sind?

Zur Vorbereitung auf die Beratung ist es wichtig, persönliche Annahmen und das eigene Wissen über Diskriminierungen zu überdenken. Um Unsicherhei-

ten zu vermeiden, kann hier bereits eine Antidiskriminierungsberatungsstelle hinzugezogen werden. Es kann vorkommen, dass das Gespräch über die Diskriminierung bei der betroffenen Person starke Gefühle auslöst. Daher ist es hilfreich, wenn die Berater*innen vorab darüber nachdenken, wie sie darauf reagieren und wer sie in so einer Situation unterstützen könnte.

Informationen beschaffen: Um den Übergang zwischen einer Beratungsstelle und der spezialisierten Antidiskriminierungsberatung möglichst nahtlos zu gestalten, sollten bestimmte Informationen bereits gebündelt vorliegen. So ist es einfacher, die richtigen Ansprechpartner*innen zu finden, das erleichtert den Einstieg in die Beratung. Möchte die von Diskriminierung betroffene Person gerichtliche Schritte einleiten, gilt es beispielsweise Klagefristen einzuhalten (laut AGG zwei Monate ab Diskriminierung). Die Person sollte dann schnellstmöglich an eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung weitervermittelt werden.

Mögliche Fragen, um Informationen zu beschaffen, sind:

- Was, wo, wann, und wie ist es passiert?
- Wer war beteiligt? Gibt es Zeug*innen?
- Gibt es eine Vorgeschichte?
- Welche Schritte möchte die diskriminierte Person als Nächstes gehen?
- Welche Unterstützung braucht sie dazu? Wobei benötigt sie Unterstützung?
- Hat sie bereits Kontakt zu anderen Beratungsstellen aufgenommen bzw. weitere Unterstützungsangebote angefragt?

Die Antworten auf diese Fragen können als Gedächtnisprotokoll bei gerichtlichen Schritten dienen. Darüber hinaus bilden sie aber auch eine gute Grundlage für Handlungsalternativen wie etwa Beschwerdebriefe oder Mediationen.

Lösungsorientiert weitervermitteln: Wenn alle Informationen vorliegen und die Situation, in der sich die betroffene Person befindet, analysiert worden ist, können die richtigen Ansprechpartner*innen für die Verweisberatung gesucht und kontaktiert werden. Zum einen gibt es die Servicestellen Antidiskriminierungsarbeit, die bei verschiedenen Trägern der Freien Wohlfahrtspflege angesiedelt sind, oder auch spezialisierte Antidiskriminierungsstellen in einigen kommunalen Integrationszentren. Zum anderen berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch überregional zu rechtlichen Fragen.

Einige Antidiskriminierungsberatungsstellen sind auf bestimmte Diskriminierungsformen spezialisiert, zum Beispiel auf Rassismus oder heteronormative Diskriminierung. Andere auf bestimmte Lebensbereiche, in denen Diskriminierungen geschehen, wie zum Beispiel bei der Wohnungssuche. Ansprechpartner*innen können auch Gleichstellungs- oder Integrationsbeauftragte, Beauftragte für Senior*innen und für die Belange von Menschen mit Behinderung sein. Im Zweifelsfall kann nachgefragt werden, ob es die richtige Anlaufstelle ist. Ansonsten können die dortigen Beratungskräfte an die zuständigen Ansprechpartner*innen weiterleiten.

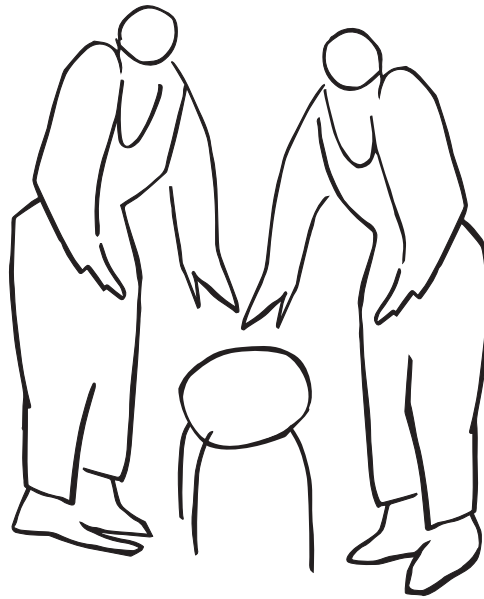
Es ist hilfreich, wenn bereits vor einer möglichen Verweisberatung Netzwerke bestehen, in die weitervermittelt werden kann. So könnten die Mitarbeiter*innen verschiedener Beratungsstellen sich im Vorfeld treffen oder telefonieren, über ihre Arbeitsfelder und Zuständigkeiten sprechen, erste Fragen stellen und möglicherweise schon ein konkretes Vorgehen für die Weitervermittlung vereinbaren.

In welcher Form weitervermittelt wird, hängt maßgeblich von der betroffenen Person ab. Zum Teil wissen Ratsuchende noch nicht genau, ob sie ihren Diskriminierungsfall weiterverfolgen und Unterstützung in Anspruch nehmen möchten. Berater*innen können dann anbieten, sich nochmals bei ihnen zu melden und/oder Informationen über die zuständige Beratungsstelle herauszugeben. Dazu gehören die Kontaktdaten, eventuell eine Wegbeschreibung sowie die gesammelten Informationen aus dem Erstgespräch. So kann die ratsuchende Person in Ruhe die für sich passende Entscheidung treffen.

In anderen Situationen sind sich die Ratsuchenden sicher, welche Unterstützung sie haben möchten. Hier können die Beratungskräfte als „Türöffner*innen“ bei der Kontaktaufnahme mit weiteren Stellen fungieren. Außerdem bietet sich in einigen Fällen ein Übergabegespräch mit allen Beteiligten an. Das ist besonders dann sinnvoll, wenn die betroffene Person, die erste Beratungsstelle sowie die, an die verwiesen werden soll, örtlich nah beieinander liegen. Aus diesem Treffen entwickelt sich im Idealfall eine Kooperation zwischen beiden Beratungsstellen. Gemeinsam können weitere Schritte geplant und durchgeführt werden.

► Das können Sie tun!

- Machen Sie sich als Berater*in vorab Gedanken darüber, an welche Stellen in Diskriminierungsfällen weitervermittelt werden kann. Bei Bedarf kann schon vor einer Verweisberatung Kontakt zu einer Antidiskriminierungsberatungsstelle aufgenommen werden, um konkrete Maßnahmen zu besprechen.
- Thematisieren Sie Diskriminierungen als solche. Dazu können Sie die Empfehlungen in Kapitel 3 „Diskriminierung benennen“ miteinbeziehen. Nutzen Sie auch die in der Verweisberatung zusammengestellten Fragen, um ein Protokoll anzufertigen. Dies kann nach der Weitervermittlung auch als Grundlage für etwaige gerichtliche Schritte oder Mediationen dienen.
- Nehmen Sie die Bedürfnisse der Ratsuchenden wahr. Daraus leitet sich die Art des Weitervermittels ab.
- Um allen Betroffenen in einem Diskriminierungsfall weiterhelfen und an spezialisierte Beratungsstellen verweisen zu können, hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Handreichung erstellt. Sie können sich den „Leitfaden bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung“ (Publikation vom 09.11.2012) auf folgender Homepage kostenlos herunterladen: www.antidiskriminierungsstelle.de > Eingabe ins Suchfeld: Verweisberatung



5. Parteilichkeit in der Beratung

Bei allen Beratungen rund ums Thema Diskriminierung sollten die Berater*innen eine parteiliche Haltung gegenüber der ratsuchenden Person einnehmen. Diese können sie zum Beispiel zeigen, indem sie ihre Adressat*innen mit ihren Bedürfnissen, Anliegen, Gefühlen und, im Falle von Diskriminierungen, mit ihren Verletzungen ernst nehmen, anerkennen und wertschätzen.

Bei der parteilichen Beratung steht die ratsuchende Person mit ihrer individuellen Lebenssituation sowie mit ihren persönlichen Erfahrungen und Bedürfnissen im Mittelpunkt. Dadurch kann passgenau entlang ihrer Wünsche und Belange ein Unterstützungsangebot aufgebaut werden, das sie befähigt, selbstbewusst und selbstbestimmt zu leben sowie ihre Rechte und Ansprüche zu kennen.

Neben der Beratung selbst ist das Konzept der Parteilichkeit auch nach außen hin eine wichtige Haltung. Damit können Berater*innen zum Beispiel öffentlich demonstrieren, dass sie auf der Seite der diskriminierten Personen stehen. Auf diese Weise bieten sie ihnen eine Plattform, auf der sie ihre Belange äußern und sich gegen Ungleichbehandlung und Diskriminierung einsetzen können. Parteilichkeit meint nicht, dass alles, was ratsuchende Personen artikulieren, unreflektiert und unkritisch bewertet oder erfüllt werden muss.

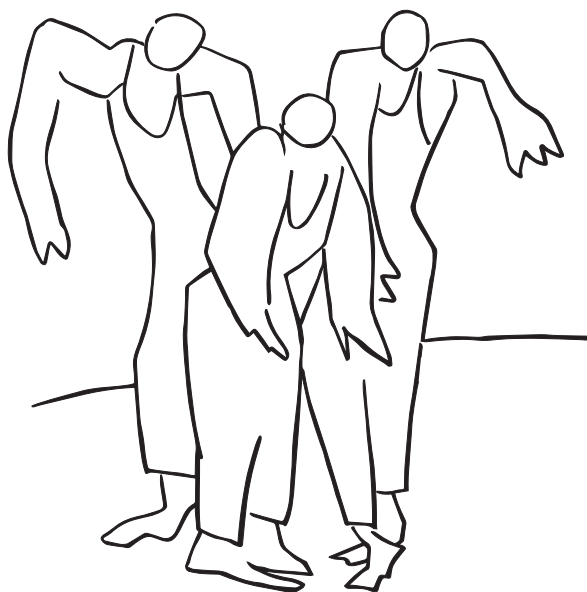
Es geht um eine Positionierung, die sich solidarisch den Menschen zuwendet, die Unterstützung suchen. Die Basis der Parteilichkeit ist, unter dem Gesichtspunkt Partei zu ergreifen, dass die betroffenen Personen nicht selbst schuld an ihrer Lage sind, sondern es politische, historische, gesellschaftliche und soziale Strukturen gibt, die diese Situationen hervorrufen und bedingen.

Parteilichkeit bedeutet auch, dass sich die Berater*innen um die Interessen ihrer Adressat*innen bemühen und sich für sie im beraterischen Kontext, aber auch politisch-aktivistisch engagieren. Im Sinne dieses Konzepts stellt sich zwangsläufig die Frage, welche Erwartungen zum einen die ratsuchenden Personen und zum anderen Gesellschaft und Institutionen an die Berater*innen haben.

Es kann vorkommen, dass sich die Interessen der Adressat*innen nicht mit den Interessen der Gesellschaft und Institutionen decken. Hier hilft der Ansatz der Parteilichkeit, sich zu positionieren und für die Interessen der Ratsuchenden einzusetzen.

Das ist nicht immer einfach und erfordert Energie und Geduld. Gespräche mit dem Team, den Vorgesetzten oder anderen Gremien des Trägers der eigenen Beratungsstelle können dabei nützlich sein. Auch der Umgang mit unterschiedlichen Erwartungshaltungen lässt sich in dieser Konstellation zielführend diskutieren. So können die Berater*innen sich vergewissern, inwieweit ihre Institution bereit ist, Parteilichkeit in der Beratung und in der allgemeinen Arbeit zu akzeptieren und zu unterstützen.

Um das Konzept der Parteilichkeit gut in die Beratung einbinden zu können, empfiehlt sich im Vorfeld ein Gespräch mit dem Team und der Leitung zur Umsetzung.



6. Geschützte(re) Räume schaffen

Über Diskriminierungen und vor allem über die eigenen Erfahrungen damit zu sprechen, ist für viele Menschen nicht leicht. Deshalb ist es wichtig, dass dieses Gespräch in einem geschützten und vertrauensvollen Rahmen geführt wird. Dazu gehört auch der Ort, an dem die Beratung stattfindet: Ist der Raum frei von Ablenkungen bzw. von Unterbrechungen? Oder klingelt das Telefon und stört die Kommunikation? Wird ständig angeklopft und/oder der Raum betreten? Bei Gesprächen, die besonderes Vertrauen und Offenheit erfordern, empfiehlt es sich, das Telefon auf lautlos zu stellen und ein Schild mit dem Hinweis „Bitte nicht stören“ an die Tür zu hängen.

Neben diesen organisatorischen Belangen geht es bei den sogenannten geschützten Räumen vor allem um kommunikative Prozesse, die die ratsuchende Person dazu einladen, sich sicher, vertraut und anerkannt zu fühlen. Das Konzept

Empowerment beschreibt alle Maßnahmen, die Menschen in ihrer Selbstbestimmung stärken. Dabei steht die Förderung ihrer Ressourcen und Fähigkeiten im Mittelpunkt.

des geschützten Raums kommt aus dem Empowerment-Bereich. Geschützte Räume, im Englischen auch „Safe Spaces“ genannt, sind Räume, in denen sich zum Beispiel schwarze Menschen treffen, austauschen und „empowern“, das kann heißen, ihre Interessen eigenverantwortlich wahrzunehmen. Der Raum ist ausschließlich für schwarze Menschen gedacht, weiße Menschen müssen draußen bleiben. Da das in einer Beratungssituation oftmals nicht möglich ist, weil etwa die Berater*innen selbst weiß sind, wird in diesem Praxishandbuch der Begriff des „geschützteren Raums“ verwendet. Damit ist gemeint, dass Verletzungen, die beispielsweise weiße Berater*innen einer schwarzen Person zufügen könnten, vermieden werden.

Die eigene Positioniertheit und Positionierung beeinflussen das Beratungsgespräch maßgeblich und sollten daher offen und transparent kommuniziert werden. Dazu gehört das Wissen, dass eine *weiße* Person niemals vollständig verstehen und nachvollziehen kann, wie verletzend und wirkmächtig eine rassistische Diskriminierung ist. Phrasen wie „Ich kann wirklich verstehen, wie Sie sich fühlen“ sind daher fehl am Platz. Mit eigenen Privilegien verantwortungsvoll umzugehen, ist eine Grundvoraussetzung für geschütztere Räume. Eine privilegierte Person sollte sich eingestehen, dass sie diskriminierende Strukturen mitträgt, davon profitiert und höchstwahrscheinlich selbst schon vielfach diskriminierend gehandelt, gedacht und gefühlt hat.

Ein wesentlicher Bestandteil des geschützteren Raums ist der antidiskriminierende Sprachgebrauch. Die deutsche Autorin, Musikerin und Aktivistin Noah Sow beschreibt in ihrem Buch „Deutschland Schwarz Weiss – der alltägliche Rassismus“, dass *weiße* Menschen sich nie mit Rassismus auseinandersetzen müssen, was rassistische Sprache, rassistisches Handeln und Denken miteinschließt (vgl. Sow 2008). *Weiße* Menschen haben dadurch keine Nachteile – von Rassismus betroffene Menschen aber schon. Antidiskriminierender Sprachgebrauch ist für privilegierte Personen oftmals nur eine „Belastung“ und erzeugt Widerstand bei ihnen. Neue Worte, die nicht verletzend sind, sollen gelernt und verinnerlicht, alte, „traditionelle“ Begriffe abgelegt und durch andere ersetzt werden. Plötzlich soll auch die weibliche Form bei Personenbezeichnungen gebraucht und die sogenannte „Gender_Gap“, in Form des Unterstrichs, alle anderen Geschlechter miteinbeziehen.

Das alles scheint bloße Zeitverschwendung zu sein, ein unnötiger Aufwand, denn bisher hat die Kommunikation doch vermeintlich funktioniert. Das trifft jedoch nur auf privilegierte Sprecher*innen zu. Dass Menschen durch gewisse Begriffe beleidigt, verletzt, ausgeschlossen, benachteiligt und diskriminiert werden, ist vielen von ihnen nicht bewusst, denn sie sind davon ja nicht betroffen. Die Anerkennung von Selbstbenennungen, das Verwenden von Gender_Gaps und insbesondere der Verzicht auf Begrifflichkeiten und Aussagen, die die betroffenen Menschen selbst als verletzend und diskriminierend einordnen, sind daher grundlegend für das Gestalten geschützterer Räume.



7. Antidiskriminierender Sprachgebrauch

Diskriminierung und Sprache sind eng miteinander verbunden: Rassistische, sexistische und andere diskriminierende Begriffe werden mit der Sprache erlernt. Das gilt auch für das Erkennen und Benennen von Unterschieden wie *schwarz/weiß*, *gesund/krank* oder *arm/reich*. Somit bestimmt Sprache nicht nur unser unbewusstes, sondern ebenso unser aktives Denken und Handeln. Damit der Gebrauch diskriminierender Begriffe im Alltag und Arbeitsleben vermieden werden kann, aber trotzdem noch eine Sprachfähigkeit besteht, werden in diesem Kapitel einige Wörter für den antidiskriminierenden Sprachgebrauch vorgestellt. Wichtig ist, sich im Umgang damit nicht verunsichern zu lassen. Bei manchen Menschen kann eine Sprachlosigkeit auftreten, weil sie nicht mehr wissen, welche Begriffe sie überhaupt noch benutzen dürfen bzw. sollen. Durch eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema kann diese Angst vermindert werden.

In der Antidiskriminierungsarbeit und im Alltag empfiehlt es sich, Bezeichnungen zu benutzen, die Menschen für sich selbst wählen – sogenannte Selbstbenennungen. Das verhindert, dass ausschließlich Menschen der Mehrheitsgesellschaft mit ihren teilweise diskriminierenden Worten über bestimmte Personen oder Gruppen sprechen. Einige selbstgewählte Benennungen, die im Rahmen einer diskriminierungssensiblen Sprache verwendet werden und zugleich eine emanzipatorische Wirkung haben, sind zum Beispiel:

PoC – People of Color/Person of Color

Die Begriffe „Person of Color“ oder „People of Color“, kurz „PoC“, sind eine Selbstbenennung von Menschen, die sich als nicht *weiß* definieren. Es ist nicht nur eine Bezeichnung, die verschiedene Hautfarben umfasst, sondern auch Rassis-

mus- und Ausgrenzungserfahrungen thematisiert. „PoC“ ist ein politischer Ausdruck, der sich vor allem auf Machtverhältnisse, Positioniertheiten und Positionierungen bezieht und nicht nur auf Äußerlichkeiten.

Schwarze Deutsche

Die Benennung *schwarze* Deutsche ist ebenfalls eine selbstgewählte Bezeichnung von *schwarzen* Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft. Wie „PoC“ bezieht sie sich nicht allein auf die Hautfarbe oder andere äußerliche Merkmale, sondern soll ein politisches Statement setzen und auf Diskriminierungserfahrungen hinweisen, die *schwarze* Personen in Deutschland machen. Das Wort „*schwarz*“ ist kursiv gedruckt, um hervorzuheben, dass es sich nicht nur um ein Adjektiv handelt, welches Äußerlichkeiten beschreibt.

► **Gut zu wissen**

Die Benennung von „People of Color“ als „Farbige“ ist diskriminierend, weil sie eng verbunden ist mit dem seit der Kolonialzeit verwendeten „N-Wort“. Seit den 50er Jahren wurde der Begriff „Farbige“ als Ersatz für das „N-Wort“ gebraucht – das macht es jedoch nicht weniger rassistisch. Das Adjektiv „farbig“ legt nahe, dass das „*Weiß*“ der Norm entspricht und die „Farbigen“ die Anderen, die Fremden sind. Zudem bezieht sich die Benennung „Farbige“ auf biologische Merkmale, die mit Widerlegen der Existenz menschlicher „Rassen“ schlicht falsch sind.

In dem Song „You got the f***** nerve to call me colored“, den die Musikband „Tongue Forest“ gemeinsam mit dem Musiker LaMont Humphrey 1996 veröffentlicht hat, werden nachfolgende Zeilen gesungen, die den Begriff „colored“ von einer anderen Seite kritisch beleuchtet.

„When I'm born I'm black
When I grow up I'm even more black
When I'm in the sun I'm still black
When I'm cold, guess what: I'm black
And when I die I'm f***** black too
But you:
When you are born you're pink
When you grow up you are white
When you're sick, man look at yourself, you're green
When you go in the sun you turn red
When you are cold you turn blue
And when you die you look purple
And you got the f***** nerve to call me colored“

(Quelle: Tongue Forest und LaMont Humphrey (o.J.): And You Got The F... Nerve To Call Me Coloured. Abrufbar im Internet. URL: <https://lyricstranslate.com/de/tongue-forest-you-got-the-nerve-lyrics.html>)

Queer

Das englische Adjektiv „queer“ bedeutet so viel wie „von der Norm abweichend“ (vgl. Kapitel 1.3, Seite 13). Früher wurde es häufig als Beleidigung benutzt, bis

die betroffenen Menschen diesen Begriff positiv besetzten. Die Benennung als „queer“ ist selbstgewählt und kann sowohl die gesamte Bewegung als auch individuelle Personen meinen. Als „queer“ bezeichnen sich zum Beispiel Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Pansexuelle, Intersexuelle und alle, die sich als nicht der heterosexuellen Norm entsprechend identifizieren. Im Gegensatz zu „schwul“ oder „lesbisch“ beschreibt „queer“ unterschiedliche sexuelle Identitäten unabhängig von dem oder der Partner*in.

LGBTTQI*/LSBTQI*

LGBTTQI* ist die englischsprachige Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Transgender, Queer, Intersexual. Das Sternchen steht für alle sexuellen Orientierungen und Identitäten, die Menschen für sich selbst wählen und die mit den Benennungen „LGBTTQI“ nicht erfasst werden. Die deutsche Version ist LSBTTQI* und entspricht: Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transsexuell, Transgender, Queer, Intersexuell.

Gendergerechte Sprache

Bei gendergerechter Sprache geht es darum, dass nicht nur ein bestimmtes Geschlecht benannt und angesprochen, sondern die Vielfalt der Geschlechter anerkannt und sichtbar gemacht wird. Sprache und Benennungen bestimmen unser Denken. An wen richten sich zum Beispiel folgende Aussagen und Ansprachen:

- „Die nächste Konferenz der Einrichtungsleiter ist im Frühjahr.“
- „Alle Erzieher werden gebeten, sich mit dem Thema Vielfalt auseinanderzusetzen.“
- „Wir suchen einen Mechatroniker in Vollzeit.“
- „Ich suche einen Sekretär für alltägliche Büroarbeiten.“

Hier werden männliche Bezeichnungen benutzt und andere Geschlechter nur mitgedacht. Um die Wertschätzung von Vielfalt und die Anerkennung von Gleichberechtigung zu verdeutlichen, können zum einen genderneutrale Begriffe wie „Mitarbeitende, Studierende, Lehrende, Einrichtungsleitung“ verwendet werden. Zum anderen können Gender_Gap oder Gender-Sternchen* eingesetzt werden, weil sie neben der weiblichen Form auch andere Geschlechter einbeziehen: „Mitarbeiter_innen, Student_innen, Lehrer_innen, Einrichtungsleiter_innen“ oder „Mitarbeiter*innen, Student*innen, Lehrer*innen, Einrichtungsleiter*innen“.

Diese optische Darstellungsweise gehört zur gendergerechten Sprachbewegung. Zusätzlich werden dadurch Rollenklischees aufgebrochen: Steht in einer Stellenausschreibung zum Beispiel „Mechatroniker_innen“ gesucht, ist klar, dass Menschen diverser Geschlechter diese Arbeit zugetraut wird. Auf den ersten Blick erscheint diese Schreib- und/oder Sprechweise anstrengend – nach einer Eingewöhnungszeit denkt, spricht und schreibt es sich aber ganz automatisch in gendergerechter Sprache.

► Das können Sie tun!

- Überlegen Sie, welche Ausdrücke Sie benutzen, um über bestimmte Personen und Gruppen zu sprechen. Hinterfragen Sie Ihre Wortwahl: Woher kenne ich diesen Begriff? Kenne ich seinen Ursprung und seine Bedeutung? Benutzt die damit beschriebene Person oder Gruppe den Begriff selbst?
- Informieren Sie sich über selbstgewählte Benennungen, von denen Sie einige in diesem Kapitel finden.
- Tauschen Sie sich mit ihren Kolleg*innen aus. Indem Sie über die Bedeutung bestimmter Begriffe sprechen, gehen diese leichter in den alltäglichen Sprachgebrauch über.

Weitere Infos: Das Wörterbuch „Geschickt gendern“ dient als Inspiration, wie Sie alternative gendergerechte Begriffe in vielen Kontexten eins zu eins einsetzen können. Johanna Usinger hat das Genderwörterbuch 2015 konzipiert und mit Unterstützung von Philipp Müller als Website umgesetzt:
www.geschicktgendern.de

Die „Neuen deutschen Medienmacher“ sind ein bundesweiter Zusammenschluss von Medienschaffenden unterschiedlicher Herkunft und mit verschiedenen sprachlichen Kompetenzen. Sie setzen sich für mehr Vielfalt in den Medien ein. Auf ihrer Homepage gibt es als Download ein Glossar mit Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland (6. Auflage, Stand September 2017): www.neuemedienmacher.de > Wissen > Glossar (Glossar PDF)

„Rainbowfeelings“ ist eine Internetseite für Frauen, die Frauen lieben, mit Tipps zu Liebe, Beziehung, Dating, Coming Out, Lifestyle sowie einem Blog. Dort gibt es einen Beitrag, in dem Begriffe für verschiedene sexuelle Orientierungen erklärt werden: www.rainbowfeelings.de/sexuelle-orientierung



8. Weitere antidiskriminierende Konzepte

In den nachfolgenden Kapiteln 8.1 bis 8.4 werden theoretische und praktische Ansätze in der Antidiskriminierungsarbeit kurz vorgestellt, die die Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt fördern. Dienste, Einrichtungen und/oder Institutionen können Sie für einzelne Settings, Veranstaltungen oder Beratungen nutzen.

8.1 Empowerment

Wie in Kapitel 6 „Geschützte(re) Räume schaffen“ bereits erwähnt, wird Empowerment zum Beispiel von „People of Color“ angewendet, um sich auszutauschen und selbst zu stärken. Das bedeutet, dass diese Menschen ihre eigenen Ressourcen erfassen und aktivieren, ihre Rechte und Ansprüche kennen und einfordern sowie Situationen und Handlungen, die sie betreffen, beeinflussen können. Empowerment ist ein wichtiger Bestandteil politischer Bildung und fördert das (Wieder-)Erlangen von Mündigkeit. In der Beratung kann dieser Ansatz genutzt werden, indem auf die Ressourcen und Bedürfnisse der Adressat*innen eingegangen wird. Diese Wertschätzung kann Menschen stärken, die sonst keine Möglichkeit und Plattform haben, sich für ihre Belange einzusetzen.

Bei Gruppenveranstaltungen können beispielsweise geschützte Räume angeboten werden, in denen sich Menschen „empowern“ und selbst organisieren können. Als Sozialarbeiter*in ist es hilfreich, sich inhaltlich und körperlich aus diesem Raum herauszuhalten. Denn Selbstorganisation und Empowerment basieren auf der Annahme, dass die betroffenen Menschen selbst eine Stimme sowie selbst Ideen und Anliegen haben, die sie für sich selbst bearbeiten und

nutzen können. Vor allem in der Arbeit mit geflüchteten Menschen und solchen, die rassistisch diskriminiert werden, ist es sinnvoll, geschützte Räume zur Selbstorganisation und zum Empowerment zu schaffen.

► Mehr zum Thema

- Das Buch „Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung.“ von Prof. Dr. Norbert Herriger bietet eine Einführung in Theorie und Praxis des Empowerment. Vielfältige Methoden wie Unterstützungsmanagement, biografischer Dialog, Netzwerkarbeit sowie Organisationsentwicklung werden ausführlich dargestellt (Verlag W. Kohlhammer, 5. aktualisierte und erweiterte Auflage. Stuttgart, 2014.).
- Die socialnet GmbH betreibt eine Internetseite mit Grundlagen, Weiterbildungen, Materialien und Links zum Thema Empowerment: www.empowerment.de

8.2 Nichts über uns – ohne uns

Ursprünglich kommt die Forderung „Nichts über uns – ohne uns“ aus der Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Es bedeutet, dass sie überall und insbesondere zu ihren Anliegen mitreden können. In Diskursen über verschiedene Zielgruppen fällt auf, dass die Menschen, die sprechen, schreiben, handeln, oft gar nicht zu der Gruppe gehören, über die gesprochen, geschrieben, „bestimmt“ wird. Der Ansatz „Nichts über uns – ohne uns“ vereint Emanzipation und Empowerment und soll Betroffenen eine Plattform bieten, auf der sie sich treffen, austauschen und mitreden können. Denn wie viele Texte und Diskurse über Diskriminierung werden von Menschen geschrieben und geführt, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind? Wie viele Vorträge über Rassismus hauptsächlich von Mitgliedern der *weißen* Mehrheitsgesellschaft gehalten? Reflektieren die Leser*innen und Zuhörer*innen die Positioniertheiten der Autor*innen und Sprecher*innen?

Auch als *weiße* Person ist es möglich, rassismuskritisch zu arbeiten, zu sprechen und zu schreiben. Es muss jedoch dargelegt werden, wer, wie, mit welcher Haltung, über wen und welche Belange spricht. Das Konzept „Nichts über uns – ohne uns“ kann genutzt werden, um Menschen eine Stimme zu geben: Individuelle Bedürfnisse können direkt bei den betroffenen Menschen abgefragt, Veröffentlichungen gemeinsam mit ihnen geschrieben, Veranstaltungen in Kooperation mit ihnen und für sie durchgeführt werden. Es gibt viele Möglichkeiten, die Adressat*innen Sozialer Arbeit einzubeziehen und zu Wort kommen zu lassen. Dieser Ansatz sichert die Arbeit nicht nur qualitativ, indem Angebote besser und effektiver mit der Zielgruppe abgestimmt werden, sondern ermöglicht mehr Selbstbestimmung. Zusätzlich setzt dieses Konzept auch gesellschaftlich und politisch ein Zeichen.

► Mehr zum Thema

„Die Forderung ‚Nichts über uns ohne uns!‘ ist eine Gegenwehr angesichts der Tatsache, dass historisch und aktuell bestimmte Gruppen systematisch in ihren Erfahrungen, Rechten und Positionen übergangen werden“, so formuliert es Prof. Dr. phil. Claus Melter von der Fachhochschule Bielefeld in der Zeitschrift „PoliTeknik (2017): „Nichts über uns ohne uns!“ – Herero und Nama im Streit um Selbst- und Mitbestimmung gegenüber dem von Deutschen verübten Völkermord. In: Verein für Allseitige Bildung e.V. (Hrsg.): PoliTeknik. Ausgabe 15. Abrufbar im Internet unter: www.politechnik.de/p7762

8.3 Netzwerkbildung – politisch-aktivistische Arbeit

Diskriminierungen betreffen uns alle. Sie sind ein gesamtgesellschaftliches Problem und können nicht durch einzelne Personen verringert werden. Daher sind gut funktionierende Netzwerke ein wichtiger Bestandteil antidiskriminierender Arbeit.

Zur Sozialen Arbeit gehört, laut Aussage der „Global Definition of Social Work“ der „International Federation of Social Workers“ (IFSW), neben der individuellen Unterstützung auch die Arbeit an den Strukturen. Politisch-aktivistisches Engagement sollte daher in gewissem Umfang im Arbeitsalltag verhaftet sein.

► Das können Sie tun!

- Schließen Sie sich mit Menschen zusammen, die von Diskriminierung betroffen sind und mit Menschen, die antidiskriminierend arbeiten oder arbeiten möchten. Je größer Ihr Netzwerk ist, desto mehr Wirkungsmacht kann von seinen Forderungen bzw. Anliegen ausgehen.
- Ob antidiskriminierende Netzwerke in Ihrer Region existieren, können Sie bei verschiedenen Stellen erfragen, zum Beispiel bei den Servicestellen Antidiskriminierungsarbeit, Integrationsagenturen, Integrations- oder Gleichstellungsbeauftragten, Integrationsräten oder bei Kommunalen Integrationszentren.

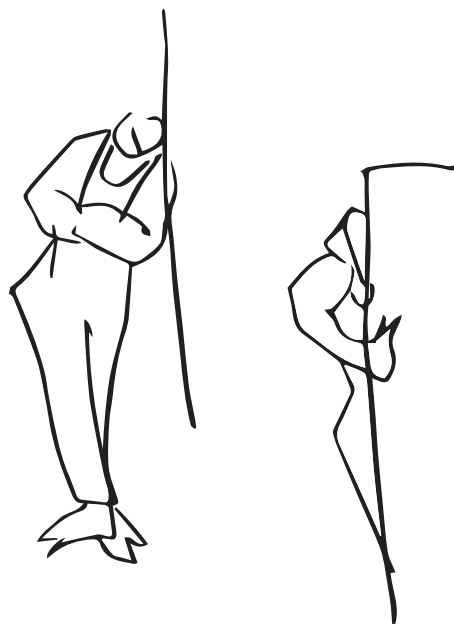
8.4 Rechte und Gesetze kennen

Zum Bezugsrahmen gehören Menschenrechte, Grundgesetz, Konventionen (z. B. Frauenrechtskonvention, Kinderrechtskonvention, Behindertenrechtskonvention) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In diesen rechtlichen Zusammenhängen wird diskriminierendes Verhalten gegenüber bestimmten Gruppen und in verschiedenen Lebensbereichen verboten. In der Praxis ist es sinnvoll, einige der Rechte und Gesetze zu kennen oder zumindest grob zu wis-

sen, welche Ansprüche es geben kann. Je nach Zielgruppe können auch einzelne Konventionen als Argumentationsgrundlage in der Antidiskriminierungsarbeit genutzt werden.

► Mehr zum Thema

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte:
www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):
www.gesetze-internet.de/agg
- Behindertenrechtskonvention:
www.institut-fuer-menschenrechte.de > Themen > Behindertenrechte > CRPD
- Frauenrechtskonvention:
www.institut-fuer-menschenrechte.de > Themen > Frauenrechte > UN-Frauenrechtskonvention CEDAW
- Grundgesetz:
www.gesetze-im-internet.de/gg
- Kinderrechtskonvention:
www.unicef.de > Eingabe ins Suchfeld: Konvention über die Rechte des Kindes



9. Wie Sie auf Diskriminierungen im Internet reagieren können

Eine antidiskriminierende Haltung zu entwickeln und danach zu handeln, ist nicht nur im Arbeitsleben, sondern auch im Alltag wichtig. Schließlich endet die Auseinandersetzung mit diesem Thema nicht hinter der geschlossenen Bürotür. Ob Abende mit Bekannten und Freund*innen oder Begegnungen mit Menschen in der Bahn und beim Einkaufen: Oft sehen wir uns mit diskriminierenden Aussagen, Situationen und Handlungen konfrontiert, die uns sprachlos, wütend und traurig machen.

Besonders in den so genannten sozialen Netzwerken wie Facebook, Twitter und Co., auf Online-Plattformen oder in Blogs gibt es vermehrt diskriminierende

Der Begriff „Hassrede“ ist angelehnt an das englische Wort „hate speech“. Dazu gehören sprachliche Ausdrücke von Hass, mit denen bestimmte Personen oder Gruppen beschimpft und gedemütigt werden.

Äußerungen, mit denen Ressentiments und Vorurteile geschürt werden. Überall sind Kommentare und Mitteilungen zu finden, die bestimmte Personen oder Gruppen abwerten und verletzen. Dabei handelt es sich zum Beispiel um rassistische, heterosexistische, sexistische, klassistische, antisemitische oder antiziganistische Aussagen. Alle Arten von Hassreden können sich sowohl gegen Einzelpersonen als auch gegen Einrichtungen und Institutionen richten, die sich mit den Betroffenen solidarisieren und mit ihnen für oder gegen dieselbe Sache eintreten. Der Umgang mit solchen Hassreden ist oft schwierig, daher werden in diesem Kapitel Empfehlungen für mögliches antidiskriminierendes Handeln im Internet vorgestellt.

Beim Lesen diskriminierender Äußerungen stellen wir uns häufig die Frage, ob und wie wir darauf reagieren sollen. Allgemein betrachtet, ist das Ignorieren

einer diskriminierenden Aussage durchaus ein Statement: Es zeigt, dass ihr kein Schauplatz geboten wird und sie keine Rückmeldung wert ist. Doch fehlende Reaktionen können (noch) unbeteiligte Leser*innen irritieren und dazu verleiten, der vermeintlich einzigen geposteten Aussage Glauben zu schenken. Natürlich besteht keine Verpflichtung, sich mit diskriminierenden Äußerungen und ihren Verfasser*innen zu beschäftigen, aber genau diese Auseinandersetzung macht es immer schwieriger, solche Statements kommentarlos hinzunehmen. Sollten Sie sich entscheiden, darauf zu reagieren, können Sie zunächst folgende Fragen für sich beantworten:

- Warum möchten Sie reagieren? Aus Wut über die Aussage? Oder wollen Sie einfach mal „Dampf ablassen“?
- Möchten Sie, dass (noch) unbeteiligte Leser*innen andere Argumente lesen als nur die diskriminierenden?
- Oder möchten Sie die diskriminierende Person darüber aufklären, dass das Gesagte verletzend und falsch ist?

Im ersten Fall ist eine Reaktion nicht sinnvoll: Es sind zu viele Emotionen im Spiel, eine Diskussion auf dieser Basis eskaliert schnell und ist wenig zielführend. Können Sie die zweite und/oder dritte Frage bejahen, müssen Sie sich eine weitere stellen: Haben Sie genügend Zeit und Energie für eine Diskussion? Wenn ja, ist die diskriminierende Person zugänglich oder sind ihre Aussagen so festgefahren und/oder gewaltvoll, dass eine Unterhaltung nicht möglich sein wird?

Als Grundlage für so ein Gespräch sollten Sie Informationen und Argumente vorab sammeln und sich Zeit nehmen, etwaige negative Gefühle zu kontrollieren. So ist es im Fall einer unerwarteten oder heftigen Reaktion Ihres Gegenübers einfacher, die Unterhaltung weiterzuführen. Sollten Sie feststellen, dass die diskriminierende Person sich nicht auf eine Diskussion einlassen möchte, Sie beleidigt und/oder Ihnen sogar Gewalt androht, vermeiden Sie bitte die Konfrontation. Sie können trotzdem reagieren, indem Sie einen neuen Kommentar verfassen, der nicht explizit als direkte Antwort auf die diskriminierende Äußerung formuliert wird. Hier können Sie eigene Argumente aufführen, ohne eine Konfrontation zu erzwingen. So bleiben Hassreden nicht unbeantwortet und unbeteiligte Leser*innen erhalten ein anderes Bild von der Situation und lernen gleichzeitig antidiskriminierende Argumente kennen. Sollte jemand von diskriminierenden Kommentaren angegriffen werden, ist es sinnvoll, wenn Sie sich mit der betroffenen Person solidarisieren und Ihren Beistand signalisieren. Auf diese Weise können Sie diskriminierte Menschen unterstützen, damit sie sich im Netz nicht allein gelassen fühlen. Möchten Sie direkt auf diskriminierende Kommentare in den sozialen Netzwerken reagieren, können folgende Schritte hilfreich sein:

- Suchen Sie sich Verbündete und solidarisieren sich mit anderen antidiskriminierenden Kommentator*innen. Halten Sie zudem Ausschau nach Reaktionen, die den diskriminierenden Äußerungen widersprechen und gehen Sie darauf ein. Dieser Dialog kann als ausgegliederter Kommentar die diskriminierenden Argumente widerlegen. Dabei sollte die Person, die Hassreden und

diskriminierende Provokationen verbreitet hat, nicht explizit angesprochen oder erwähnt werden. So bleibt die Kommunikation sachlicher.

- Wenn Sie direkt mit Verfasser*innen diskriminierender Postings ins Gespräch kommen möchten, sollten Sie sich vorab geeignete Argumente überlegen. Es ist hilfreich, Zahlen, Daten und Fakten vorzubereiten, die Sie nutzen können. Informationen erhalten Sie bei seriösen, diskriminierungskritischen Organisationen: bei rassistischen Kommentaren gegen geflüchtete Menschen der Verein „Pro Asyl e.V. – Arbeitsgemeinschaft für Flüchtlinge“ (www.proasyl.de) und Flüchtlingsberatungsstellen der freien Wohlfahrtspflege; bei Rechts extremismus „Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus“ (www.mobileberatung-nrw.de); bei (Hetero-)Sexismus der NRW-Aktionsplan der Landesregierung für „Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt – gegen Homo- und Transphobie“ (www.andersundgleich-nrw.de). Haben Sie Ihre Argumente einmal gut vorbereitet, können Sie diese weiterhin nutzen. Denn die Postings im Internet gleichen sich und werden oft an verschiedenen Stellen von unterschiedlichen Kommentator*innen wiederholt.
- Vielfach enthält ein Kommentar auch mehrere diskriminierende Aussagen. Schauen Sie genau hin, zerlegen die Äußerung und nennen Sie Gegenargumente. Bei Ressentiments wie etwa Beleidigungen, Vorurteilen, stereotypischen Aussagen oder Hassreden ist eine Diskussion sonst kaum möglich.
- Hinterfragen Sie, warum eine verletzende Äußerung benutzt wurde. Denn viele diskriminierende Personen verwenden Argumentationsgänge, die sie irgendwo gelesen, gehört oder kopiert haben. Oft steckt kein tiefergehendes Wissen dahinter, daher lohnt es sich, nachzuhaken: Fragen Sie nach dem Sinn der Aussage, dem Wahrheitsgehalt, der Quelle oder einem schriftlichen Beleg. Daraufhin zerfällt die Argumentation der anderen Person meist relativ schnell. Zudem regen Nachfragen zum Nachdenken an, das gilt für Diskussionspartner*innen wie für Mitleser*innen. Denkanstöße können auch irritieren, das ist aber besser als nur Argumente aufzuzählen, die überlesen oder ignoriert werden können. Mögliche Einstiegsfragen in eine Diskussion sind: Wen meinen Sie mit „uns“? Wer ist „wir“? Und wer sind „die Anderen“, „die Flüchtlinge“, „die Feminist*innen“? Damit positionieren Sie sich gegen eine Homogenisierung von Menschen. Denn egal, welcher vermeintlichen Gruppe wir angehören, wir sind immer Individuen und handeln, denken und fühlen anders als andere der vermeintlich selben Gruppe. Eine Frage, die einen diskriminierenden Kommentar aufdeckt, wäre: „Können Sie eine Quelle für Ihre Annahmen nennen?“ Auch hier ist es meist so, dass die Argumentation zerbricht, da der diskriminierende Kommentar einfach übernommen worden ist – ohne Zahlen, Daten und Fakten zu haben.
- Bei Ihren Antworten können Sie sich auch auf das Grundgesetz, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beziehen. Besonders Personen, die in sozialen Berufen mit Menschenrechtsorientierung arbeiten, sollten mit diesen Texten darauf aufmerksam

machen, dass vor dem Gesetz theoretisch alle Menschen gleich und Diskriminierungen aufgrund bestimmter Kategorien verboten und strafbar sind. Die Menschenrechte gelten universal für alle Menschen, unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung usw. Zudem sind sie unveräußerlich, können nicht verloren oder abgenommen werden – auch nicht von diskriminierenden Personen. Der Verweis auf diese Universalität richtet sich gegen die diskriminierenden Abwertungen von konstruierten Gruppen und gegen menschenrechtsverletzende Aussagen und Handlungen.

► **Das können Sie tun!**

- Einfach mal durchatmen! Versuchen Sie, Wut, Trauer und Enttäuschung weitestgehend abzulegen, bevor Sie auf einen verletzenden Kommentar reagieren.
- Es ist völlig in Ordnung, wenn Sie in einem gewaltlosen Rahmen Emotionen zeigen. Sie können dafür beispielsweise folgenden Satz benutzen: „Ihr Kommentar verletzt andere Menschen, das macht mich wütend, traurig usw.“ Formulieren Sie solche Aussagen immer in der „Ich-Form“. Denn Sie vertreten Ihre Meinung, nicht die einer anderen Person.
- Bleiben Sie in der Ansprache Ihres Gegenübers beim „Sie“. Das ist auf der einen Seite höflich und hat nebenbei den Effekt, dass sich keine zu große Nähe zwischen Ihnen und der anderen Person aufbaut. So kann die Kommunikation sachlicher und weniger persönlich ablaufen.
- Antidiskriminierende Reaktionen sollten keinen belehrenden Charakter haben – das verursacht meistens sofort eine Blockade in der Kommunikation. Gestalten Sie den Einstieg in ein Gespräch durch Nachfragen und widerlegen anschließend die Aussagen Ihres Gegenübers mit leicht verständlichen Fakten und Argumenten.
- Sie können auch eigene Erfahrungen in das Gespräch einbringen. Achten Sie dabei auf Ihre eigenen Grenzen und Verletzbarkeiten. Denn leider gehen nicht alle Kommentator*innen sensibel mit persönlichen Geschichten um.
- Im Zweifelsfall melden Sie diskriminierende Kommentare den Netzwerkbetreiber*innen oder anderen Verantwortlichen und bitten um das Löschen der Aussagen. Bei Beleidigungen und Gewaltandrohungen kann Anzeige erstattet werden. Sollten Sie darüber nachdenken, machen Sie sicherheitshalber Screenshots von den betreffenden Kommentaren und speichern sie ab. Sie dienen als Beweismittel, selbst wenn die Kommentator*innen sie bereits gelöscht haben.

Weitere Infos: Das Jugendamt der Stadt Essen und der AK Ruhr – Arbeitskreis gegen rechtsextreme Tendenzen bei Jugendlichen haben 2016 die Broschüre „Stammtisch 2.0. Rechte Hetze im Netz“ veröffentlicht, als Download unter: www.ak-ruhr.org > Eingabe ins Suchfeld: Rechte Hetze im Netz

Reflektieren

► Die ersten Schritte in der Antidiskriminierungsarbeit sind das Wahrnehmen und Benennen von Ungleichheiten sowie die Reflektion der eigenen Position.



Unsere Haltung

Diskriminierungen sind vielschichtig und allgegenwärtig. Daher betreffen Sie unsere gesamte Gesellschaft und gefährden ihren Frieden. Sie führen zu Ungleichbehandlungen, Ausschlüssen und Ausgrenzungen, schränken die Teilhabe am gesellschaftlichen und sozialen Leben vieler Menschen ein oder verhindern sie komplett. Wir alle sind in diskriminierende Strukturen eingebunden, egal, ob wir von Ungleichbehandlung und Ausgrenzung betroffen sind oder nicht, ob wir Mitglied der Mehrheitsgesellschaft sind, eine privilegierte Position innehaben, alt oder jung sind. Deshalb sind Antidiskriminierungsarbeit und eine antidiskriminierende Haltung für uns alle von Bedeutung. Der erste wichtige Schritt in diese Richtung ist, dass wir Diskriminierung als Problematik wahrnehmen, die tatsächlich existiert – und das nicht nur in bestimmten Situationen oder bei historischen Ereignissen, sondern durchgehend und alltäglich.

Vor allem im sozialen Bereich, in dem wir vielfach mit Menschen mit Diskriminierungserfahrungen arbeiten, aber auch in unserem Privatleben, sollten wir auf ein nicht-verletzendes und diskriminierungskritisches Denken, Handeln und Fühlen hinarbeiten. Zur eigenen antidiskriminierenden Haltung gehört, Verantwortung zu übernehmen sowie gewissenhaft und reflektiert mit eigenen Machtpositionen umzugehen. Das erfordert eine gewisse, regelmäßige Arbeit an und mit sich selbst: Eigene mögliche Privilegierungen müssen erkannt, überdacht und geteilt, die eigene Positioniertheit und Positionierung klar und transparent kommuniziert werden.

So herausfordernd dieser Prozess auch sein mag, er lohnt sich als Basis für eine qualitativ gute Beratungsarbeit und ein notwendiges Hinarbeiten auf eine Veränderung der gesellschaftlichen Strukturen und Machtverhältnisse,

die Diskriminierungen hervorbringen. Dabei ist das persönliche Engagement weitaus geringer als das Ergebnis. Denn von Diskriminierung betroffene Menschen können dadurch Wertschätzung, Anerkennung und Unterstützung erfahren.

Und nicht zu vergessen: Sie sind auf dem Weg hin zu einer antidiskriminierenden Arbeit und Haltung nicht alleine! Zum einen können Sie dieses Praxishandbuch als Einladung und Begleitung beim Entwickeln einer antidiskriminierenden Praxis nutzen. Zum anderen gibt es Antidiskriminierungsberatungsstellen und Netzwerke, die sich bereits gegen Diskriminierung in unserer Gesellschaft einsetzen und Sie mit Rat und Tat unterstützen können.

Wenden Sie sich bei Bedarf gerne an die Beratungsstellen, die wir für Sie in unserem separaten Flyer aufgeführt haben. Dort können Sie noch offene Fragen klären und/oder zum Beispiel Fortbildungen und Workshops zur weiteren Auseinandersetzung mit Diskriminierung besuchen, die von einigen der genannten Stellen organisiert werden.

In unserer freiheitlich-demokratischen Gesellschaft haben wir alle das Recht darauf, frei von Diskriminierungen, Ungleichbehandlungen und Ausgrenzungen zu leben. Dafür müssen wir uns gemeinsam einsetzen, denn die Würde des Menschen ist bekanntlich unantastbar!

*Die Würde
des Menschen ist
unantastbar.*

* Die angegebenen Internetseiten wurden zuletzt am 17.12.2017 aufgerufen und überprüft.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016): Diskriminierung Umfrage ! in Deutschland 2015. Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Leitfaden. Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung. 2. Aufl. Berlin.

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (2015): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. Berlin.

AWO Bundesverband e.V. (o.J.): Die AWO in Zahlen und Fakten. Abrufbar im Internet. URL: www.awo.org/die-awo-zahlen-und-fakten

AWO Bundesverband e.V. (1999, ergänzt im November 2005): Schriftenreihe Theorie und Praxis 2009. Grundsatzprogramm der Arbeiterwohlfahrt. Beschlossen auf der Sonderkonferenz November 1998 in Düsseldorf. Ergänzt durch Beschluss der Bundeskonferenz November 2005 in Hannover. Berlin.

Bundeszentrale für politische Bildung (2016): Antidiskriminierung. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte. 66. Jahrgang. 9/2016. Bonn. Abrufbar im Internet. URL: www.bpb.de/apuz/221573

Bundeszentrale für politische Bildung (2005): Informationen zur politischen Bildung. Vorurteile. Heft 271, 4. Quartal 2005. Bonn. Abrufbar im Internet. URL: www.bpb.de/izpb/9677/vorurteile

Charta der Vielfalt e.V., Berlin. Für Diversity in der Arbeitswelt. Abrufbar im Internet. URL: www.charta-der-vielfalt.de > Diversity verstehen & leben

Creutzburg, Dietrich (2017): Zuwanderung bringt mehr Kinder ins Hartz-IV-System. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung. Abrufbar im Internet. URL: www.faz.net/aktuell/wirtschaft/arm-und-reich/wegenzuwanderung-mehr-kinder-im-hartz-iv-system-15263450.html

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (2014): Global Definition of Social Work. Abrufbar im Internet. URL: www.dbsh.de > Profession > Definition der Sozialen Arbeit

Deutsches Institut für Menschenrechte (o.J.): Grundlagen – Begriffsbestimmungen. Im Internet abrufbar unter URL: www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/grundlagen

Geschickt Gendern (o.J.): Das Genderwörterbuch. Abrufbar im Internet. URL: www.geschicktgendern.de

Jugendamt der Stadt Essen und AK Ruhr – Arbeitskreis gegen rechtsextreme Tendenzen bei Jugendlichen (o.J.): Stammtisch z.o. Rechte Hetze im Netz.

Kramer, Bernd (2008): Gymnasien ohne Kinder aus der Unterschicht. „Unbewusste Diskriminierung“. In: taz Verlags u. Vertriebs GmbH. Abrufbar im Internet. URL: www.taz.de/!5175960

McIntosh, Peggy (1988): White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack. In: Wellesley Centers for Women. Abrufbar im Internet. URL: www.wcwonline.org > Eingabe ins Suchfeld: unpacking the invisible knapsack

- Melter**, Claus (2017): „Nichts über uns ohne uns!“ – Herero und Nama im Streit um Selbst- und Mitbestimmung gegenüber dem von Deutschen verübten Völkermord. In: Verein für Allseitige Bildung e.V. (Hrsg.): PoliTeknik. Ausgabe 15. Abrufbar im Internet. URL: www.politechnik.de/p7762
- Neue deutsche Medienmacher e.V.** (2015): Glossar der Neuen deutschen Medienmacher. Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland. 4. Auflage. Berlin. Abrufbar im Internet. URL: www.neuemedienmacher.de > Wissen > Glossar (Glossar PDF)
- o. A.** (2015): Schäuble warnt vor Flüchtlings-„Lawine“. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung. Abrufbar im Internet. URL: www.faz.net > Archiv > Eingabe in F.A.Z.-Archiv Suche (im Titel): schaeuble fluechtlings lawine
- Rommelspacher**, Birgit (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: Claus Melter und Paul Mecheril (Hrsg.): Rassismuskritik, Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach: Wochenschau Verlag, S. 25-38.
- Schulte von Drach**, Markus C. (2016): Gibt es Parallelgesellschaften in Deutschland? In: Süddeutsche Zeitung. Abrufbar im Internet. URL: www.sueddeutsche.de/politik/muslime-und-migranten-gibt-es-parallelgesellschaften-in-deutschland-1.3012266
- socialnet GmbH** (o.J.): Empowerment.de. Potenziale nutzen. Abrufbar im Internet. URL: www.empowerment.de
- Sow**, Noah (2016): Deutschland mag nicht von „Rassen“ lassen. Entwicklungshilfe zum AGG. In: IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung/ VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit (Hrsg.)
- Sow**, Noah (2008): Deutschland Schwarz Weiss. München: C. Bertelsmann Verlag. Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. München, S. 66-69.
- UNESCO**-Erklärung gegen den „Rasse-Begriff“. Die Erklärung wurde vor der UNESCO-Konferenz „Gegen Rassismus, Gewalt und Diskriminierung“ im Juni 1995 in Stadtschlaining verfasst. Während der Arbeitstagung, die Univ.-Prof. Dr. Horst Seidler leitete, wurde die Erklärung einstimmig verabschiedet. Aus dem Englischen übersetzt von Prof. Dr. Ulrich Kattmann.

Praxishandbuch Antidiskriminierungsarbeit „Diskriminierung erkennen und handeln“

Herausgeberin:

Arbeiterwohlfahrt (AWO), Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e.V.
Detmolder Straße 280, 33605 Bielefeld
Tel. 0521 9216-0 · Fax 0521 9216-150
info@awo-owl.de · www.awo-owl.de · facebook.de/awoowl

Redaktion:

Sophie Brzezinski, Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit
Tel. 05241 40338-18 · sophie.brzezinski@awo-owl.de
www.awo-fachdienste-migration.de

Über die Autorin:



Sophie Brzezinski ist Sozialarbeiterin und Politikwissenschaftlerin. Seit Juni 2017 ist sie Mitarbeiterin der Servicestelle Antidiskriminierungsarbeit der AWO Ostwestfalen-Lippe e.V. mit Standort in Gütersloh. Die Autorin ist *weiß*, weiblich und able-bodied. Sie setzt sich aus privilegierter Position mit Diskriminierung auseinander.

Entwurf/Illustration: www.akzent-designbuero.de

Lektorat: www.die-stromberg.de

Druck: www.flyeralarm.com

© AWO Ostwestfalen-Lippe e.V., Bielefeld, 2018

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Herausgeberin. Alle Rechte vorbehalten.



Gefördert durch:

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



Praxishandbuch Antidiskriminierungsarbeit

Diskriminierung erkennen und handeln

AWO / Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe e.V. (Hrsg.)

Autorin: Sophie Brzezinski

www.awo-fachdienste-migration.de

www.awo-owl.de

