



Tina Lachmayr,  
Diversity Beraterin und Trainerin

# Diversity und Antidiskriminierung. Eine Einführung

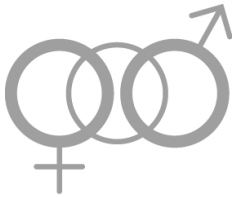
# Gliederung

- Einführung Diversity Ansatz
- Diversity Dimensionen
- Reflexion zu vielfältigen Klient\*innen
- Migrationsspezifische Herausforderungen
- Diskriminierung
- Vielfaltskompetenz
- Gruppenaustausch: das fraktale Feedback

# Diversity Ansatz

- Wertschätzung von Individualität
- Unterschiede und Gemeinsamkeiten als Chance und Potenzial
- Individuelle Potenziale erkennen, fördern und nutzen
- Abbau von Vorurteilen und Stereotypen
- Schaffung eines diskriminierungssensiblen Arbeitsumfelds

# Diversity Dimensionen



Geschlecht



Alter



Sexuelle Orientierung



psychische & physische  
Befähigung



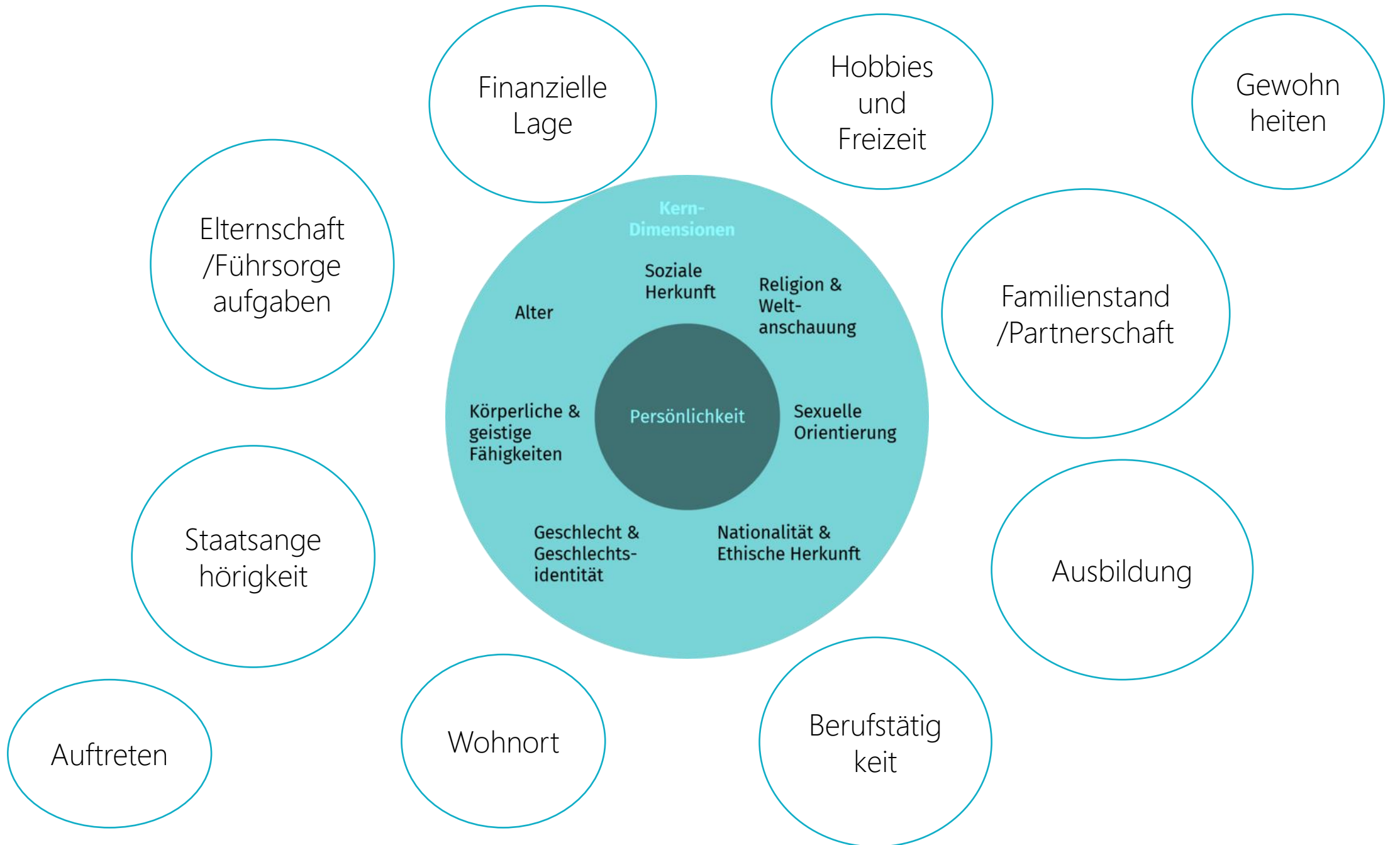
Weltanschauung & Religion



Ethnische Herkunft



Soziale Herkunft & Status



Finanzielle Lage

Hobbies und Freizeit

Gewohnheiten

Elternschaft / Führsorgeaufgaben

Kern-Dimensionen

Soziale Herkunft

Religion & Weltanschauung

Alter

Familienstand / Partnerschaft

Persönlichkeit

Sexuelle Orientierung

Körperliche & geistige Fähigkeiten

Staatsangehörigkeit

Nationalität & Ethische Herkunft

Geschlecht & Geschlechtsidentität

Ausbildung

Auftreten

Wohnort

Berufstätigkeit

# Reflexion:

Denken Sie an Klienten\*in...

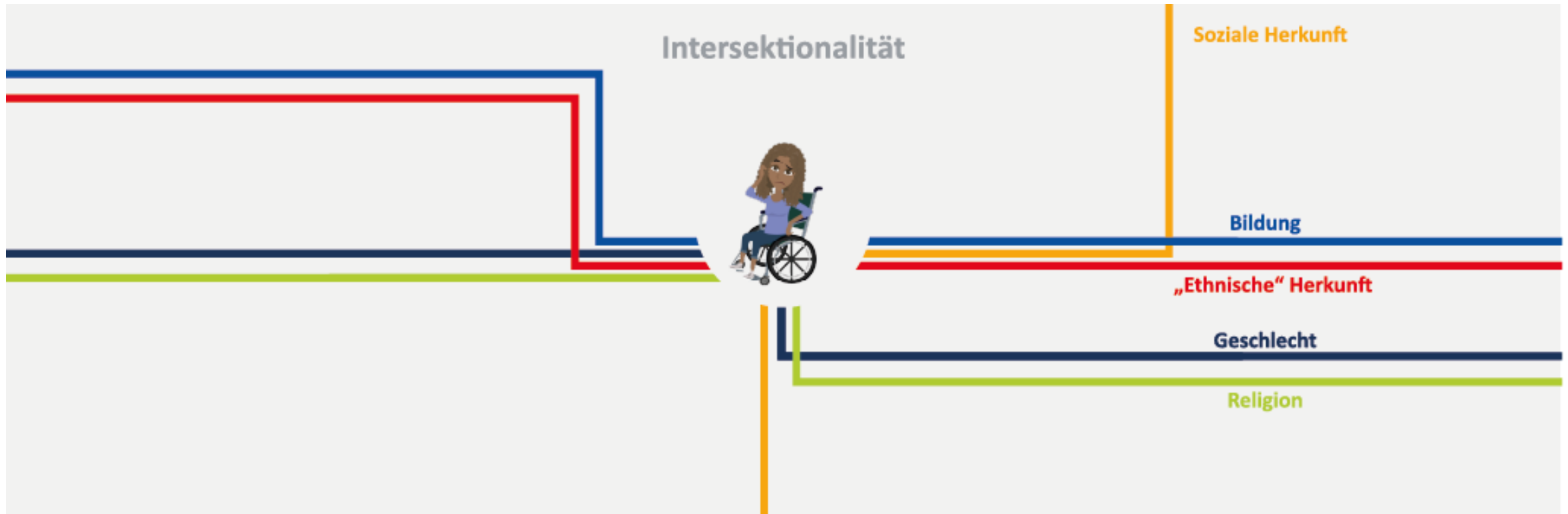
- Welche 5 Diversity Dimensionen sind für sie persönlich besonders wichtig/prägend?
- Welche Dimensionen wurden vor allem durch die Migration/Flucht beeinflusst? Positiv/Negativ?



# Erhöhtes Schuldenrisiko, auf Grund...

- des Geschlechts (v.a. Männer)
- der Familiensituation (v.a. alleinstehend)
- der Fürsorgeaufgaben (v.a. alleinerziehende Mütter)
- der Berufstätigkeit (v.a. prekäre Arbeitsverhältnisse)
- des Bildungsstatus (v.a. niedrigere Bildungsabschlüsse, bzw. nicht anerkannt)
- des Alters (v.a. junge Menschen)
- Finanzielle Situation (v.a. wenig Einkommen, Anwaltskosten)
- des Wohnortes (z.B. in öffentlichen Einrichtungen)

# Intersektionalität







Sandra Bauer



Meryem Öztürk



Meryem Öztürk

Quelle: Universität Linz, IZA (2016)

1. Sandra Bauer wird mit 18,8 % am häufigsten eingeladen.
2. Dann folgt Meryem Öztürk mit 13,5 %.
3. Und am seltensten wird Meryem Öztürk mit Kopftuch eingeladen (4,2 %).

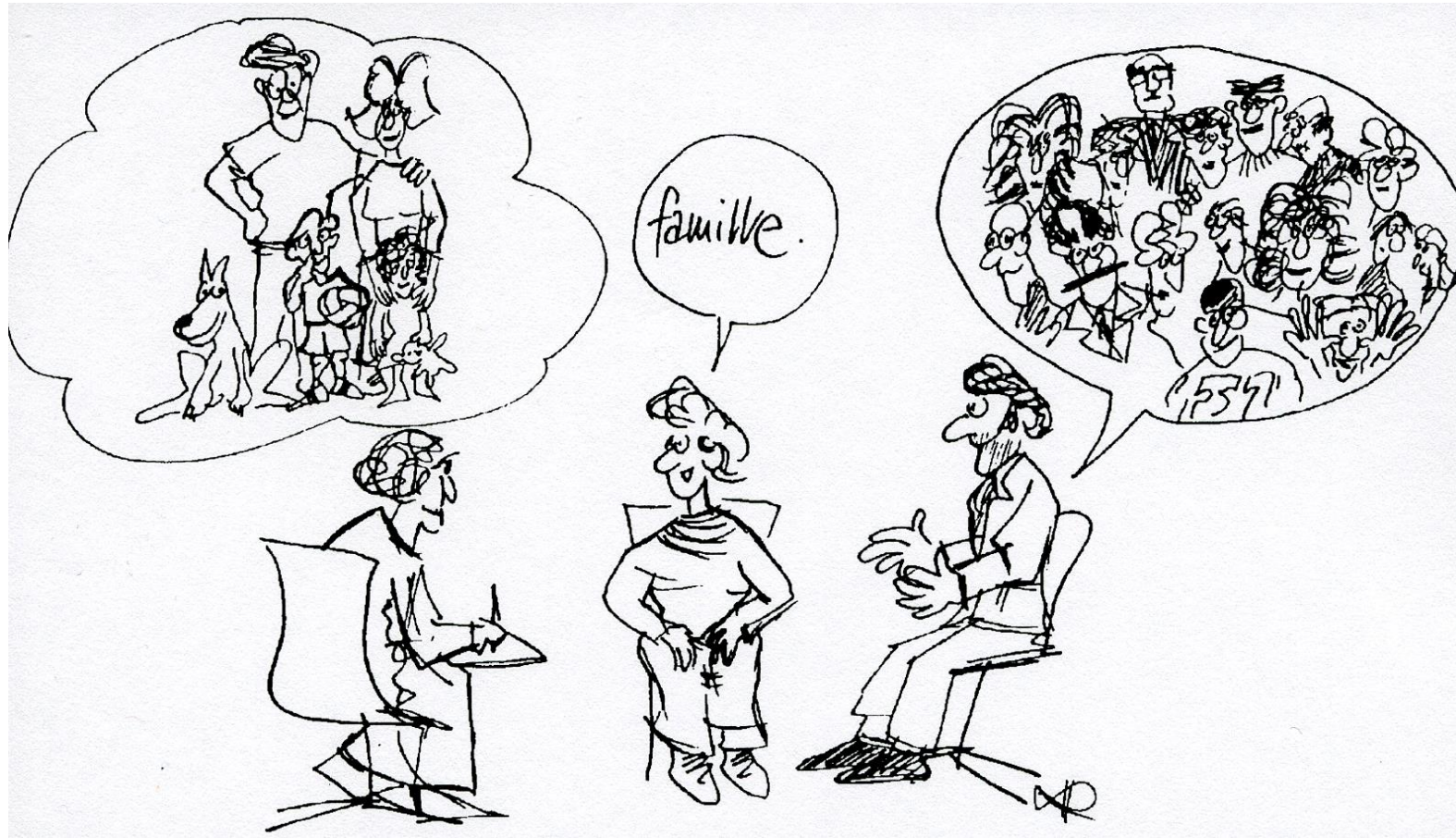
# Migrationsspezifische Herausforderungen

- ... die sich aus einem möglichen Wissensnachteil von Menschen mit Migrationshintergrund über deutsche Systeme (Finanzen, Zugang zu Unterstützung...) ergeben können.
- ... aufgrund der deutschen Sprache, die von Migrant\*innen als Zweitsprache erworben wurde, und unter Umständen die Kommunikation erschweren.
- ... durch die aufenthalts- und arbeitsrechtliche Situation von Migrant\*innen in Deutschland.
- ... auf Grund multipler Belastungen.
- ... auf Grund unterschiedlicher Konzepte zur Alltagsbewältigung.
- ... auf Grund Traumatisierung, Verfolgung im Herkunftsland.
- ... auf Grund Diskriminierungserfahrung im Herkunftsland und/oder in Deutschland.

# Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung

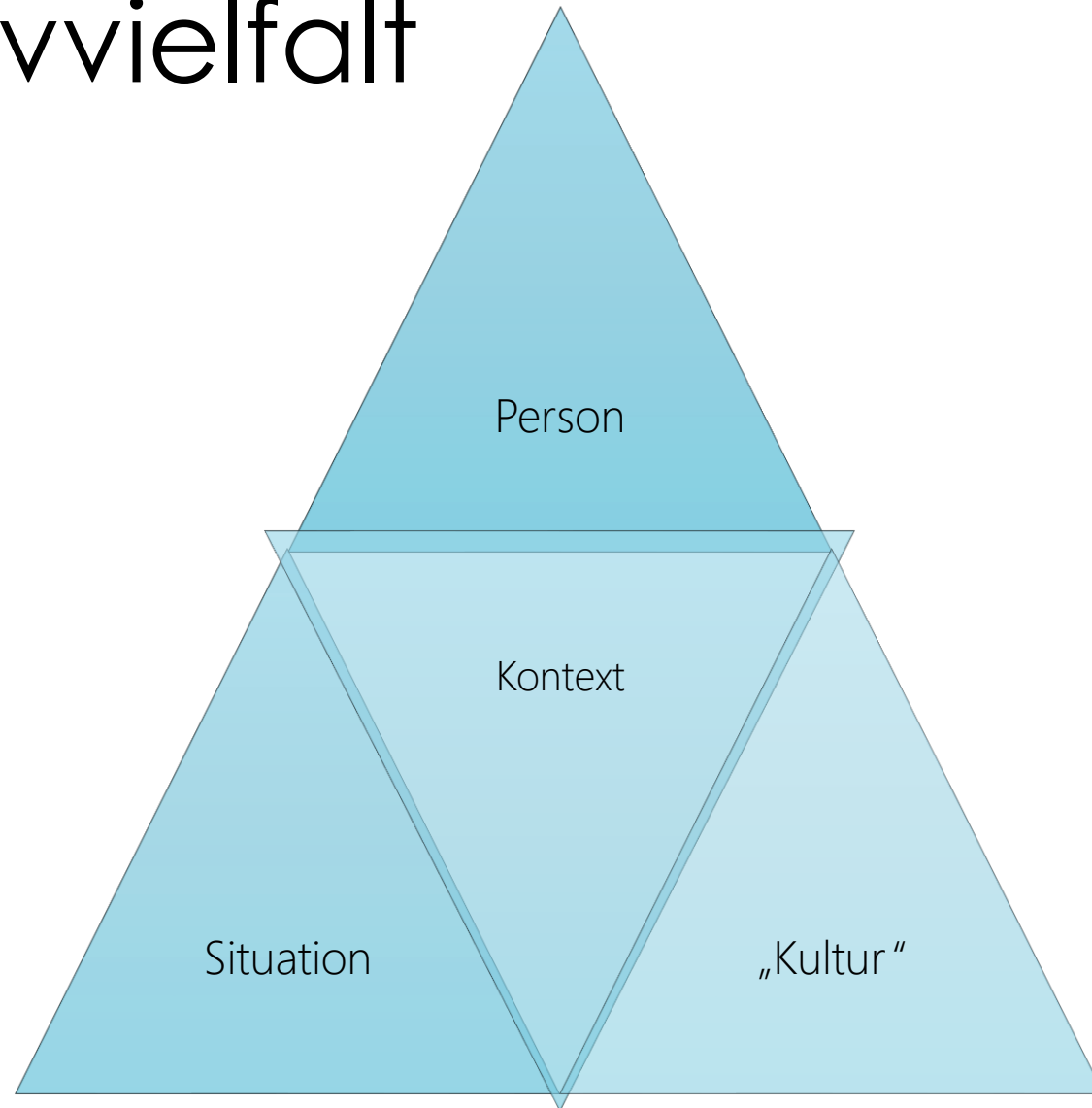
- Umgang mit Scham und Schuld
- Kollektivistische vs. individualistische Orientierung
- Rechtliche vs. Moralische Verpflichtung
- Systemwissen und Finanzbildung

Kollektivistisch	Individualistisch
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menschen werden in Großfamilien oder anderen Wir-Gruppen hineingeboren, die sie auch später noch beschützen und die sie im Gegenzug Treue halten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder wächst in dem Bewusstsein auf, sich nur um sich und seine unmittelbare (Kern)Familie kümmern zu müssen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinder lernen in der „Wir“-Form zu denken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinder lernen in der „Ich“-Form zu denken</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Harmonie sollte stets gewahrt und direkte Auseinandersetzung vermieden werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zu sagen, was man denkt, ist ein charakteristisches Merkmal eines ehrlichen Menschen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzielle und andere Mittel sollten mit Verwandten geteilt werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individueller Besitz von Ressourcen, selbst bei Kindern</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• High-context-Kommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Low-context-Kommunikation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verfehlungen führen zu Schamgefühlen und Gesichtsverlust für den, der sie begeht, und für die Gruppe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verfehlungen führen zu Schuldgefühlen und zum Verlust der Selbstachtung</li> </ul>



Direkte Kommunikation	Indirekte Kommunikation
Meinungen und Anliegen werden direkt geäußert	Meinungen und Anliegen werden indirekt geäußert
Ehrlichkeit ist ein hoher Wert	Die Wahrung der Harmonie und „das Gesicht zu wahren“ ist ein hoher Wert
Höflichkeitsfloskeln werden benutzt um die „Direktheit“ abzuschwächen	Um Anliegen klar zu machen werden häufig Analogien verwendet

# Perspektivvielfalt



# Ausgrenzung und Antidiskriminierung

## Stereotypisierung

- „... ist mit sozialen Kategorisierungen von Sachverhalten gleichzusetzen; sie werden zu sozialen Stereotypen, wenn sie innerhalb eines sozialen Systems von vielen Personen geteilt werden.“ (Tajfel1982, S.41f)

## Vorurteile

- ... sind Stereotypisierungen mit affektiven Komponenten und einer Bewertung

Quelle: Henri Tajfel, 1982



# Funktionen von Stereotype und Vorurteile

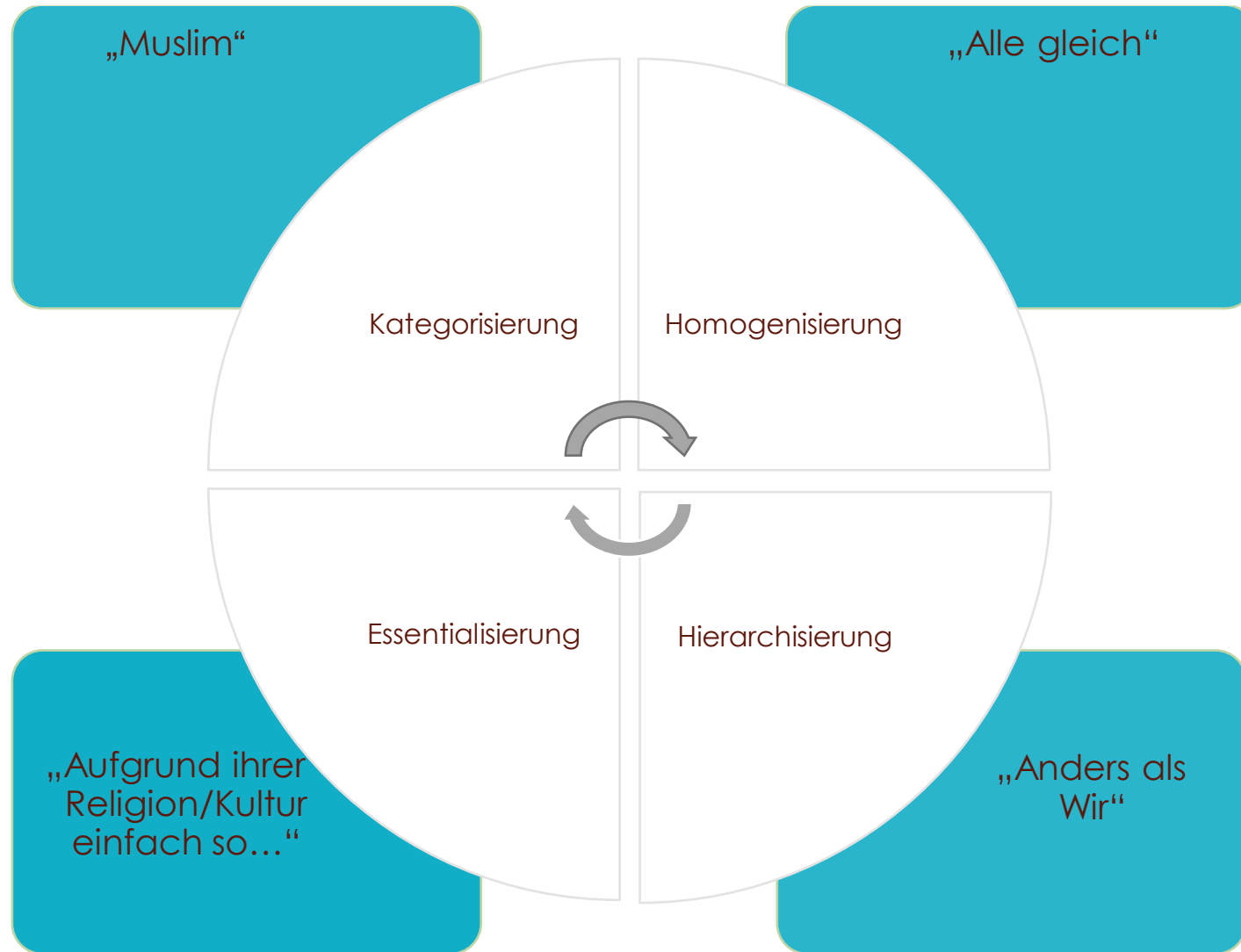
- Betonen von Differenzen zwischen sozialen Gruppen
- Herstellen einer Abgrenzung zur anderen Gruppen
- Schaffen ein "Wir-Gefühl"
- Dienen der Selbstwerterhaltung und -steigerung
- Bieten Kontrolle
- Legitimieren Hierarchien
- Bieten "Wissen und Orientierung"

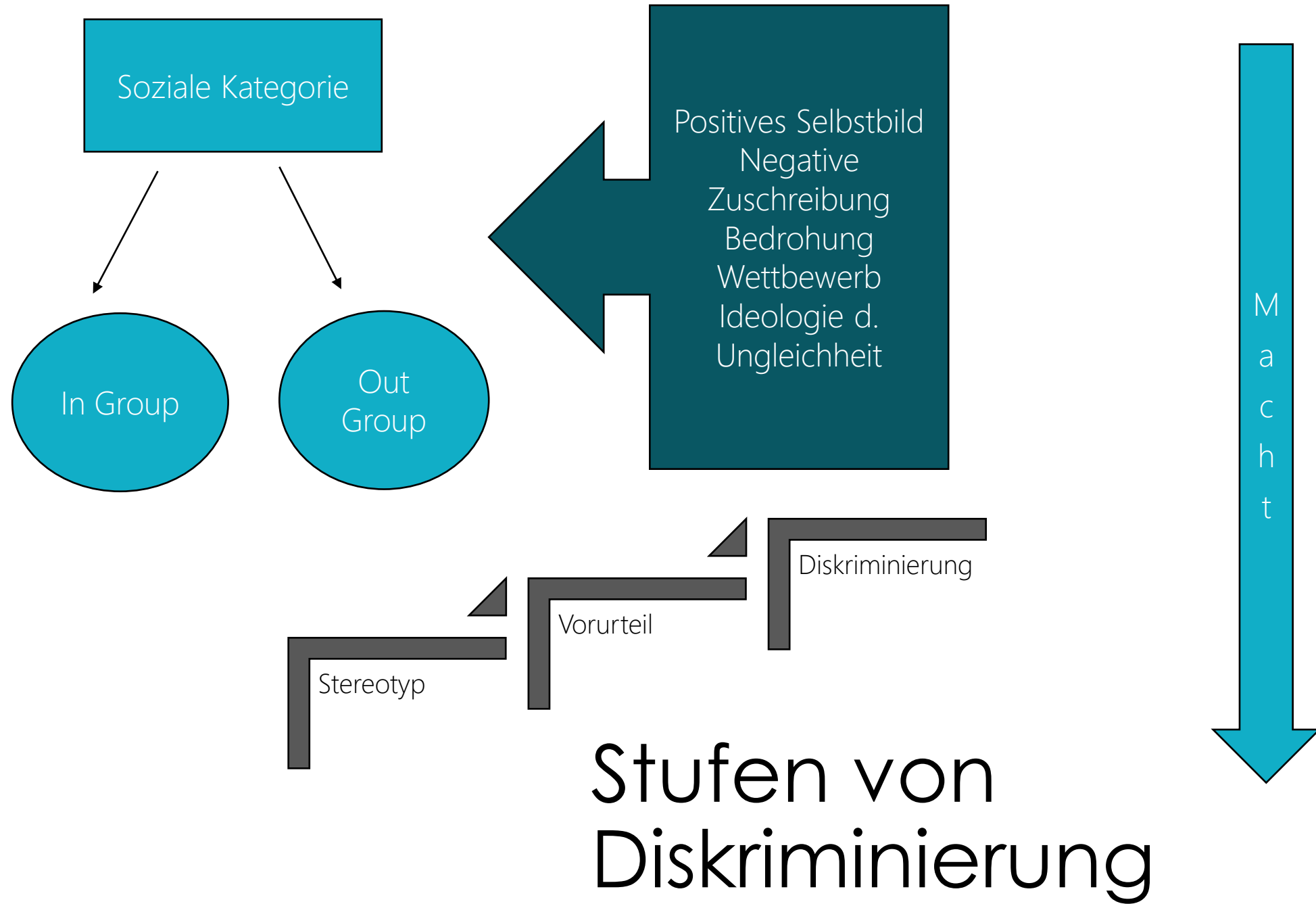
(Quelle: Andreas Zick, Beate Küpper, Andreas Hövermann, 2011)

# Othering



# Prozess

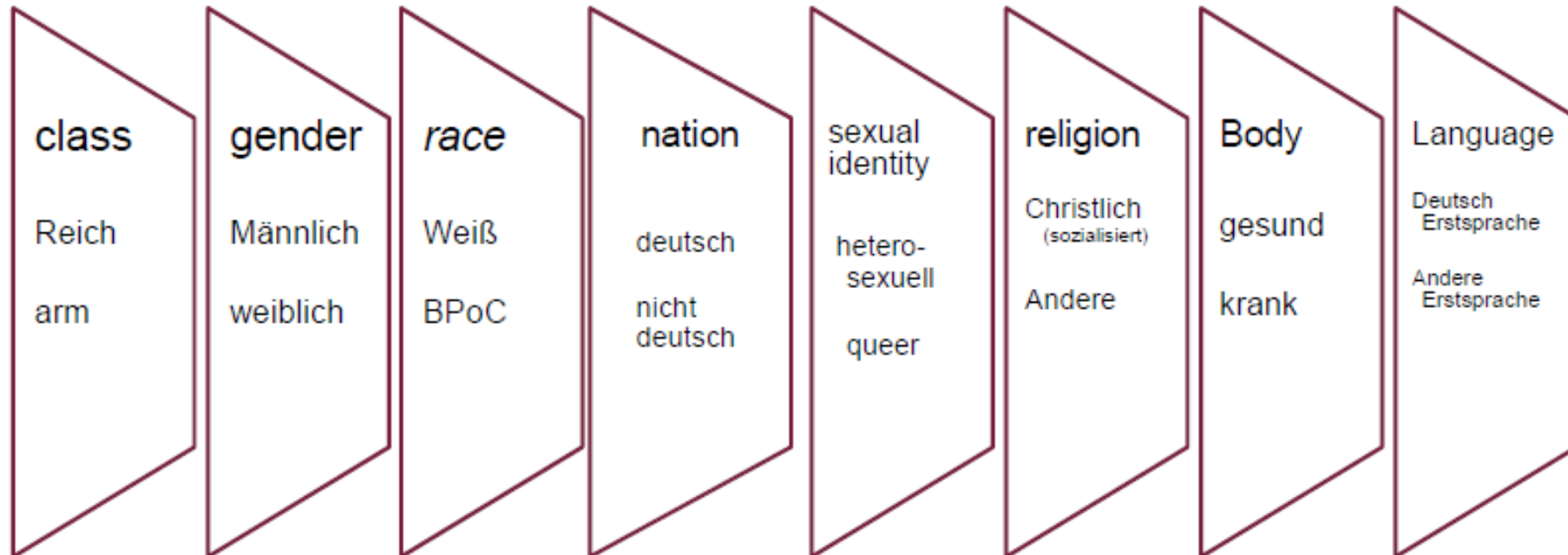




# Differenzlinien

- sind die Grundlage für Diskriminierung. Die Unterscheidung entsteht aus Ideologien der Ungleichheit, die historisch gewachsen sind.
- sind Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnissen.
- Nicht naturgegeben, sondern konstruiert. Das heißt sie wurden von Menschen bzw. dominanten Gruppen geschaffen.
- unterscheiden und bewerten wie Mensch zu sein hat bzw. was als gesellschaftliche Norm zu gelten hat.

# Differenzlinien „strukturieren“ gesellschaftliche Ordnung

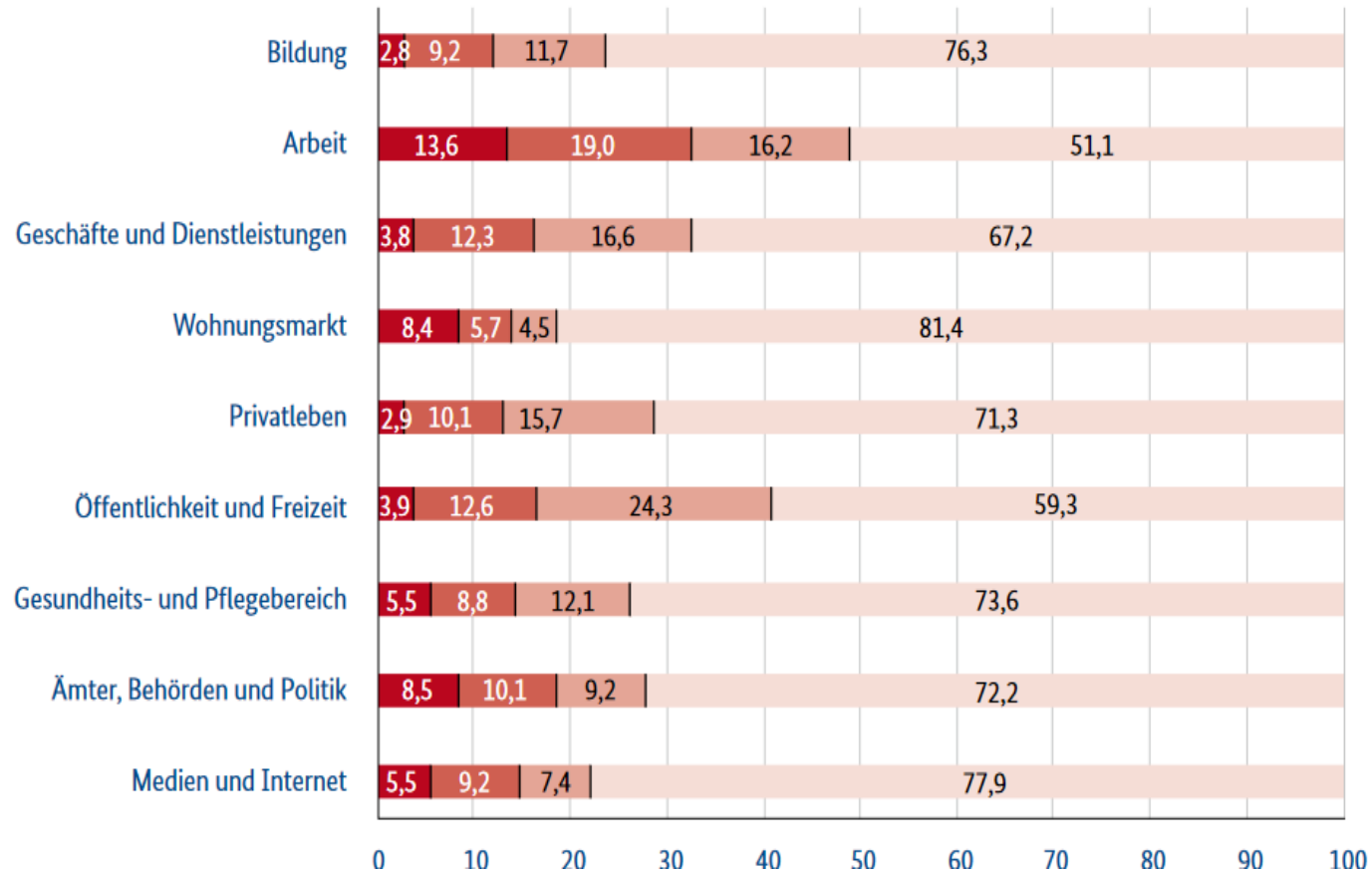


# Diskriminierung ist

- ein Phänomen, das gesellschaftliche Ungleichheiten erzeugt und stabilisiert.
- eine ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von Gruppen und Individuen ohne einen sachlich gerechtfertigten Grund.
- ist Vorgang als auch Ergebnis. Die Durchsetzung von Diskriminierung setzt in der Regel soziale, wirtschaftliche, politische oder strukturelle Macht voraus.
- Diskriminierung kann direkt oder indirekt, bewusst oder unbewusst erfolgen.

## Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen

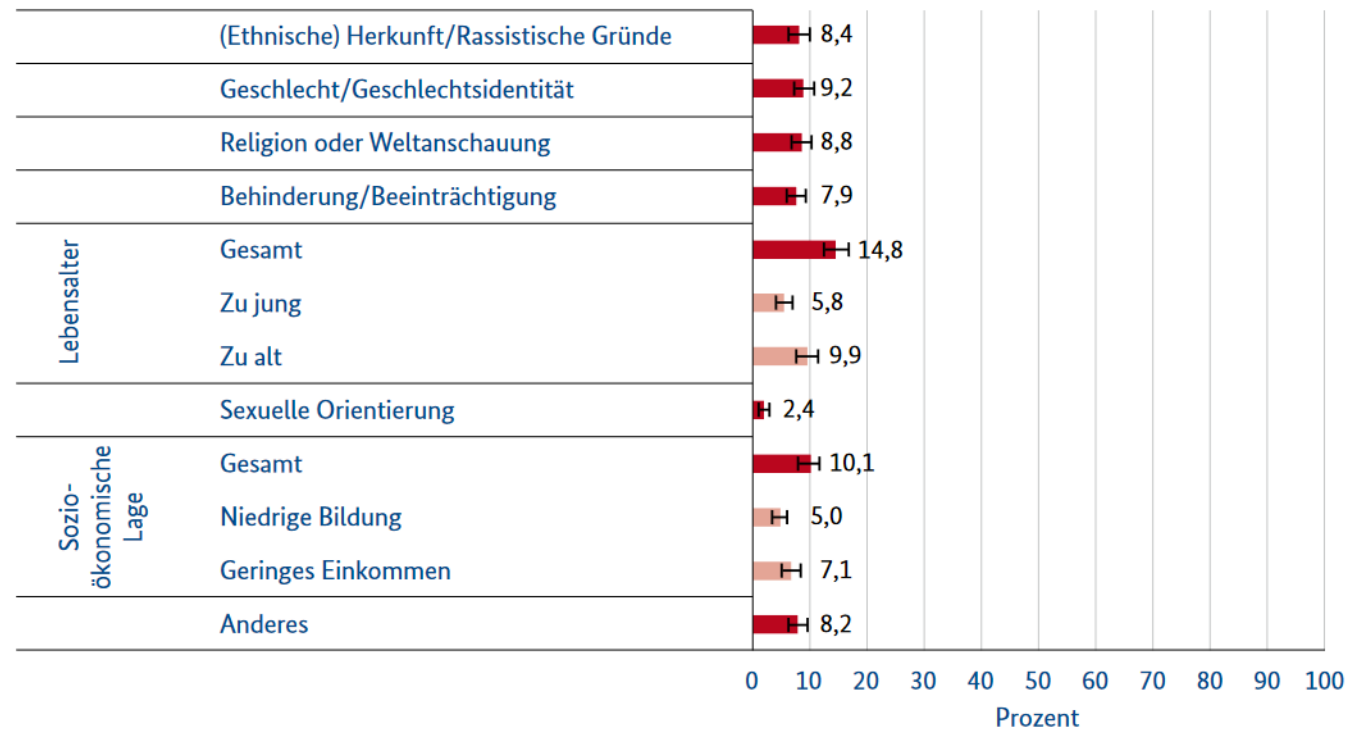
Abbildung 27: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereich (Repräsentativbefragung)



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (HSRG) (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung.



**Abbildung 11: Diskriminierungserfahrungen nach im AGG geschützten und nicht geschützten Merkmalen (Repräsentativbefragung, n=992, Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (HSRG) (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung.

# Diskriminierung hat Auswirkungen..

- Stress
- Schlafstörungen
- Magen Darm Beschwerden
- Depression
- Burn Out
- Geringes Selbstwertgefühl
- Internalisierung
- Misstrauen
- Aggression
- Sozialer Rückzug

## Wollen

- Empathie
- Flexibilität
- Toleranz
- Selbstreflexion
- Ambiguitätstoleranz
- Lernbereitschaft

## Handeln

- Kooperation & Interaktion
- Kommunikationskompetenz
- Ermöglichung von Teilhabe
- Bereitstellung von Ressourcen

## Wissen

- Diversity-Dimensionen & damit verbundene Konzepte
- Konzepte, Gesetzeslagen & rechtliche Rahmenbedingungen (u.a. AGG)
- Wirkung & Formen von Diskriminierungswirkungen

## Vielfaltskompetenz

# Leitfragen:

- Welche (neuen) Aspekte und Perspektiven nehme ich für meine Arbeit mit?
- Welche Verbesserungsmöglichkeiten für eine diversitätssensible Arbeit sehe ich?

# Fraktale Feedback



- Bilden Sie 2er Teams und tauschen sich ca. 5 Minuten zu den Leitfragen aus.
- Nach einem akustischen Signal gehen Sie gemeinsam mit einem anderen 2er Tandem zusammen und tauschen sich ca. 5 Minuten zu den Leitfragen aus.
- Nach einem weiteren akustischen Signal gehen Sie gemeinsam mit einem anderen 4er Tandem zusammen und tauschen sich ca. 5 Minuten zu den Leitfragen aus.
- Notieren Sie die wichtigsten Stichpunkte Ihrer Diskussion auf Kärtchen.



# Vielen Dank

Kontakt

Tina Lachmayr

[tina.lachmayr@web.de](mailto:tina.lachmayr@web.de)

# Ausgewählte Literatur & Materialien

- Abdul-Hussain, Surur; Hofmann, Roswitha (2013): Diversitykompetenz. Online unter <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/divkompetenz.php>
- Amadeu Antonio Stiftung (o.J.) Klassismus: Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft - Was ist das? Online unter <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/klassismus-diskriminierung-aufgrund-sozialer-herkunft/> (29.12.2023)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Handbuch rechtlicher Diskriminierungsschutz. Nomos. Online Zugriff [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Handbuch\\_Diskriminierungsschutz/Gesamtes\\_Handbuch.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile) (online Zugriff 25.07.2023)
- Bolten, Jürgen (2001): „Interkulturelle Kompetenz“, Landeszentrale für politische Bildung Thüringen, Erfurt.
- Fereidooni, Karim; Zoeli Antonietta (Hrsg.) ( 2016): Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung. Springer
- Foroutan, Naika (2022): Hybride Identitäten in der postmigrantischen Gesellschaft. In: Haci-Halil Uslucan, Heinz Ulrich Brinkmann (Hrsg.) Dabeisein und Dazugehören. Integration in Deutschland. Springer  
Fachmedien: Wiesbaden

# Ausgewählte Literatur & Materialien

- IDA e.V. (o. J.). Kulturalisierung. Online unter <http://www.idaev.de/glossar/?qIChar=K>. (8.1.2024)
- Mecheril, Paul (2008): „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.) (2008) Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität 2., aktualisierte und erweiterte Auflage, S. 21 VS Verlag für Sozialwissenschaften ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media: Wiesbaden
- Rathje, Stefanie (2009): Der Kulturbegriff – Ein anwendungsorientierter Vorschlag zur Generalüberholung, in: Moosmüller, Alois (Hrsg.): Konzepte kultureller Differenz – Münchener Beiträge zur interkulturellen Kommunikation. Waxmann Verlag: München
- Rottleuthner, Hubert; Mahlmann, Matthias (2011): Diskriminierung in Deutschland. Vermutungen und Fakten, Baden-Baden, S. 49
- Scheer, Albert; El-Mafaalani, Aladin; Yüksel, Gökçen (Hrsg.) (2017): Handbuch Diskriminierung, Springer
- Tupoka, Ogette (2021): EXIT RACISM. Rassismuskritisch denken lernen. Unrast