

**INPUT: „FACETTEN VON MEHRFACH-
DISKRIMINIERUNG.“**

**FACHTAG: „ALLES IM BLICK?! UMGANG MIT
MEHRFACHDISKRIMINIERUNG IN
ORGANISATIONEN“, DIAKONIE HAMBURG
UND SH AM 26.08.2021**

Prof. Dr. Michael Tunç,
Department Soziale Arbeit

ÜBERBLICK

- Definition von Diskriminierung und AGG
- Horizontale vs. Vertikale Ebene
- Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung
- Wie viele/welche Differenzdimensionen?
- Ambivalenzen, Grenzen des Ansatzes Mehrfachdiskriminierung
- Wirkungsebenen der Diskriminierung
- Sichtbare vs. unsichtbare Dimensionen bzw. Formen von Wahrnehmung/Zuschreibung
- Indirekte oder Assoziierte Diskriminierung
- Folgen für Betroffene durch Diskriminierung (Empowerment)
- Praxis der AD-Beratung: 3-Schritt der Beratung

RECHTLICHE DEFINITION VON DISKRIMINIERUNG

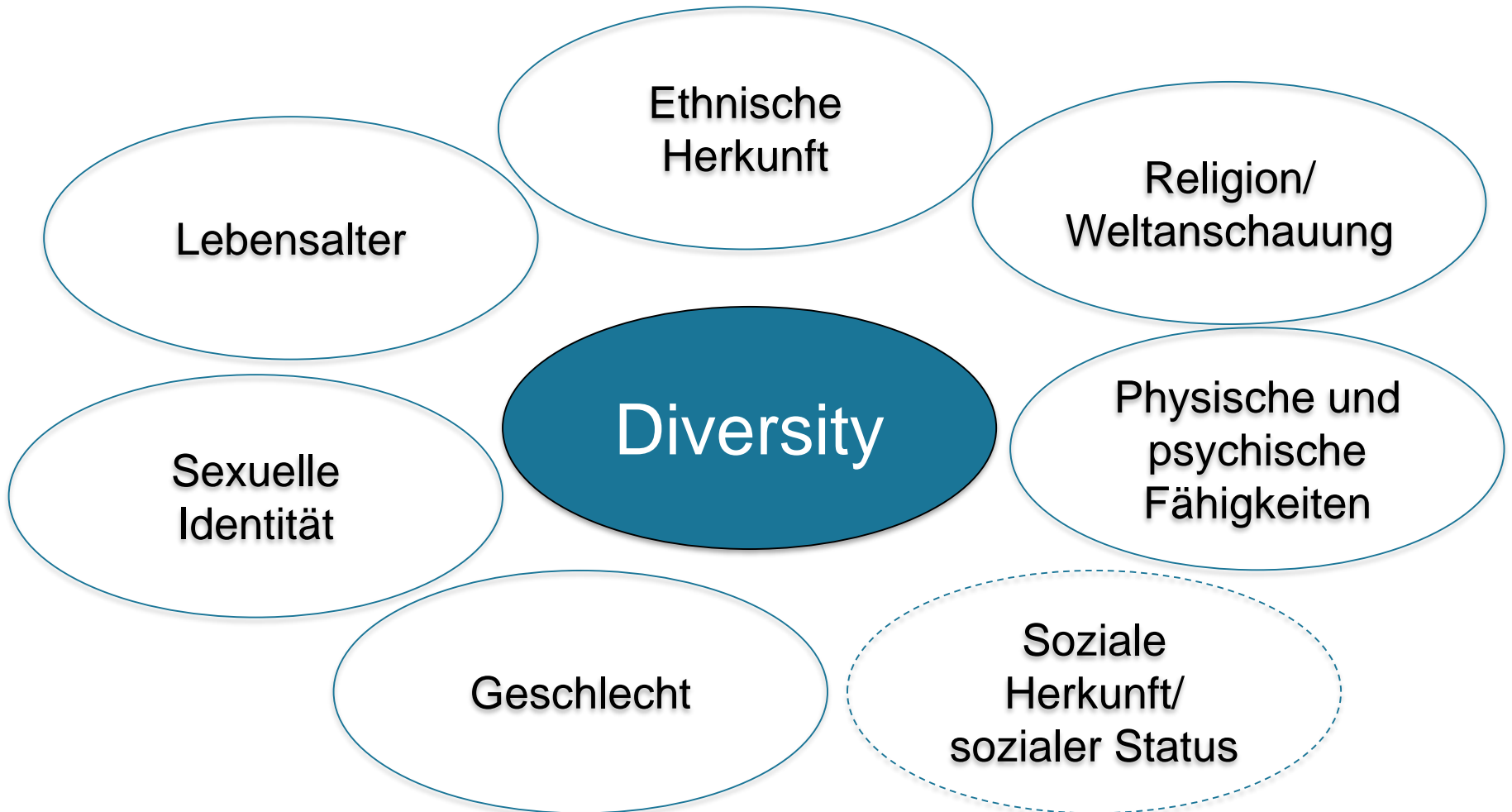
„Eine Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen (1) in einer vergleichbaren Situation **schlechter behandelt** werden, diese Schlechterbehandlung (2) an ein **schützenswertes Merkmal** anknüpft und (3) kein **sachlicher Rechtfertigungsgrund** dafür vorliegt.“

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017: S. 32)

Kurz: **Diskriminierung = Benachteiligung**
+ geschütztes Diskriminierungsmerkmal
+ kein sachlicher Grund

Sozialwissenschaften (v.a. Sozialpsychologie): Fokus auf **Stereotype/Vorurteile** in In-/Outgroup-Dynamiken (Fremd-/Eigengruppen):
Verschiedene **gruppenbezogene Menschenfeindlichkeiten**.

Kerndimensionen des AGG



HORIZONTALE VS. VERTIKALE EBENE VON (NICHT-)DISKRIMINIERUNG ODER DISKRIMINIERUNGSKRITIK

Differenzierung von Ebenen - kommt aus der AD-Beratung:

Vertikaler Ansatz: fokussiert auf eine Differenz- oder Diskriminierungsdimension, z.B. bezieht sich v.a. auf Gender, sexuelle/geschlechtliche Vielfalt, rassistische oder abelistische Diskriminierung (vgl. Beauftragte in Organisationen).

Horizontaler Ansatz: fokussiert das Thema Diversität bzw. (Nicht-)Diskriminierung für mehrere Differenz- oder Diskriminierungsdimensionen: Mehrfachdiskriminierung bzw. Intersektionalität

(vgl. Weiß 2017)

PERSPEKTIVE INTERSEKTIONALITÄT UND MEHRFACHDISKRIMINIERUNG

Transfer aus dem Black Feminism (USA/GB) zu uns.

Geburtsstunde der Intersektionalitätstheorie: Rechtsstreit um Arbeitsmarktsituation Schwarzer Frauen* im Fall »Emma DeGraffenreid vs. General Motors« (1976). Fokus: Klage gegen Entlassungen wurde als nicht sexistisch und nicht rassistisch abgelehnt, da das getrennt betrachtet wurde. Die afroamerikanische und feministische Juristin Kimberlé Crenshaw (1989) reflektierte den Fall als »intersection« (Überkreuzung) von *race* und *gender*. (vgl. Auma 2020).

Debatten um „triple oppression“, ergänzt um Klassismus und sexuelle Identität, vgl. lesbische schwarzen Feministinnen (vgl. Combahee River Collective 1979)

INTERSEKTIONALITÄT – ANSATZ, GRUNDFRAGE

Überschneidungen und Wechselwirkungen bezogen auf Differenzen nach Ethnizität/Migration/Rassismus mit Geschlecht/sexuelle Identität, Klasse (Soziale Ungleichheit), Behinderung (Dis-/Ability), Alter usw. reflektieren, v.a. bezogen auf Machtungleichheiten.

Kritische Diskussionen um Mehrfachdiskriminierung, insbesondere in der (queeren/rassismuskritischen) feministischen Bewegung: weiße Mittelschichtsfrauen vs. Schwarze und lesbische Arbeiterfrauen ...

Vorsicht bei Rechenaufgaben zu (Mehrfach)Diskriminierung.

Fazit: auch bzgl. Diskriminierung lassen sich Geschlecht, Ethnizität und Klasse usw. nicht für sich, sondern NUR in ihrer Verwobenheit miteinander wirklich angemessen erklären.

6

DIVERSITÄT UND INTERSEKTIONALITÄT

Reflexionen: Wann führen sie zu Nachteilen/Diskriminierungen? Wann sind bestimmte Zugehörigkeiten mehr Ressource/Privileg?

Fragen: Welche Bedeutung haben Differenzen zwischen Menschen, die mit ihren natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeiten und evtl. ihrer Religiosität zu tun haben?

Wie wirkt sich Gender dabei aus?

Welchen Einfluss haben zusätzlich das soziale und Bildungsmilieu der Menschen?

Wie beeinflussen sich alle diese Aspekte wechselseitig?

WIE VIELE/WELCHE DIFFERENZDIMENSIONEN?

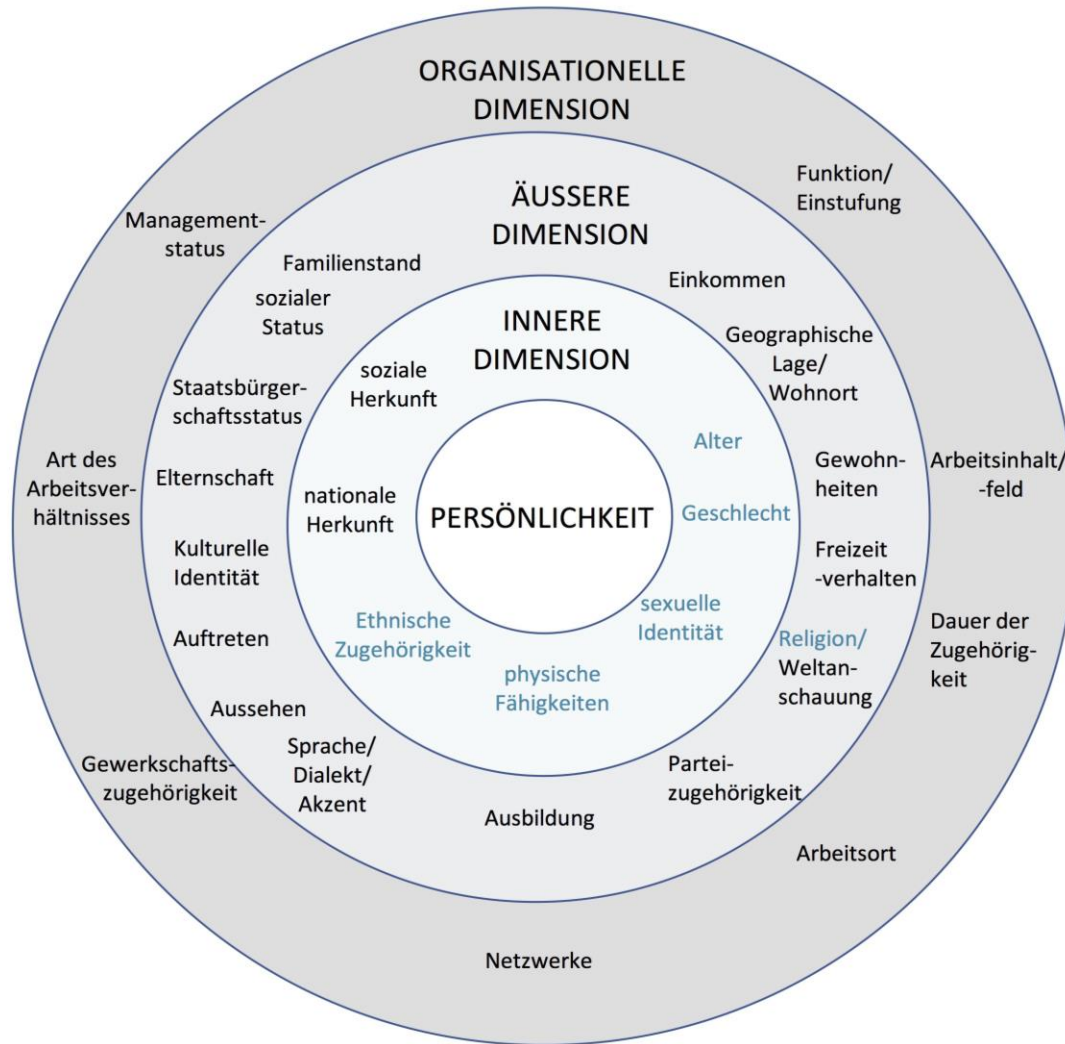
Eine Zeitlang waren „nur“ die big three im Fokus, d.h. Geschlecht, Ethnizität und Klasse.

Leiprecht/Lutz (2009) diskutierten bis zu zehn relevanten Differenzebenen: Geschlecht, Sexualität (LGBTIQ), Ethnie, „Rasse“/Hautfarbe, Nation/Staat, Kultur, Religion, Klasse/Sozialstatus, Besitz, Nord-Süd/Ost-West.

Mit Verabschiedung des AGG 2006 kamen die genannten sechs Dimensionen in den Blick: sexuelle Identität, Geschlecht, Behinderung, Alter, ethnische Herkunft und Religion oder Weltanschauung. Reicht das (Bsp. soziale Ungleichheit)?

Wann/wo sind bzgl. Mehrfachdiskriminierung wie viele/welche Differenzdimensionen relevant (Situation/Kontext)?

MODELL: LAYERS OF DIVERSITY



„Diversity is not about the others – it is about you“

„Bei Diversity geht es nicht um die anderen – es geht um Dich“ (Regine Bendl)

(RAA Berlin 2017, S.4,
Weiterentwicklung von
Gardenswartz/Rowe 2002)

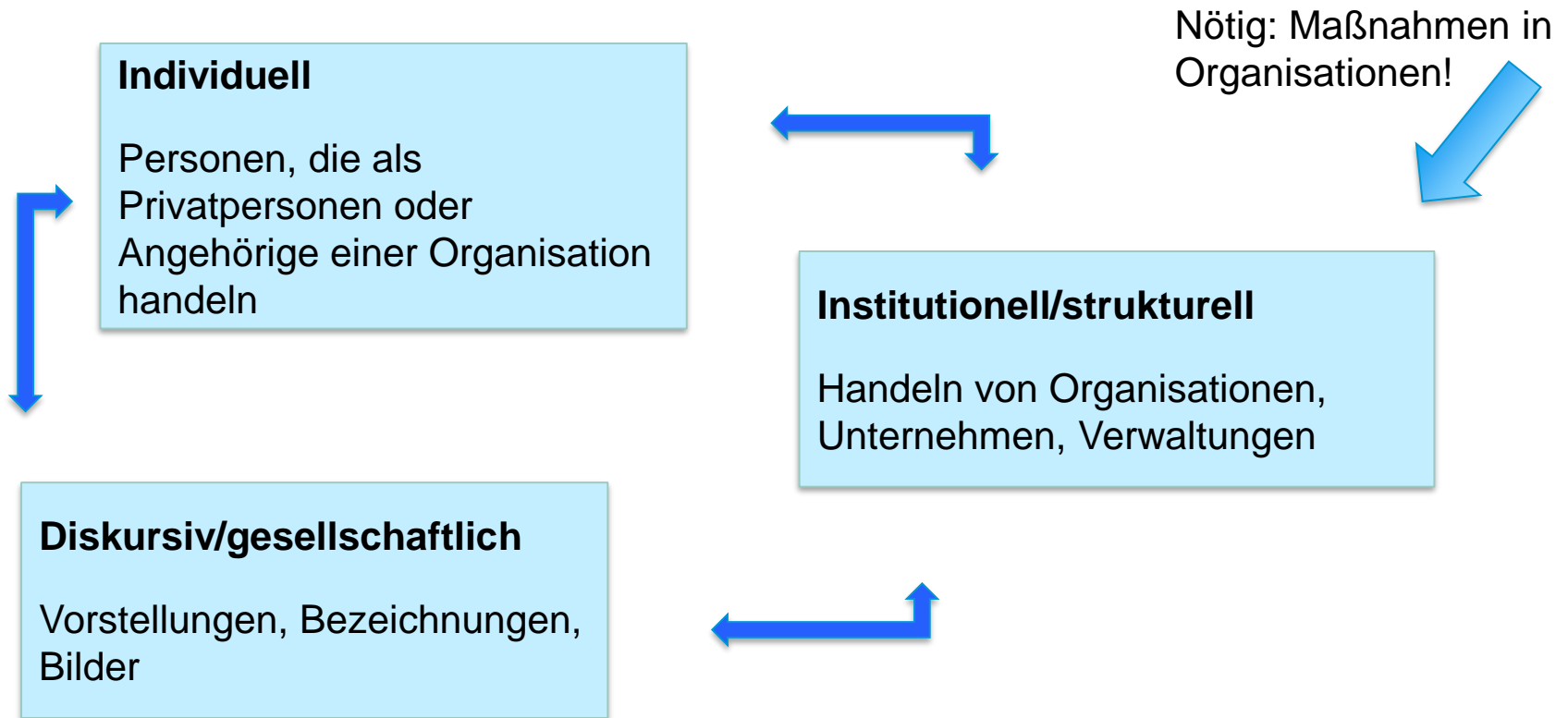
DIFFERENZEN ZWISCHEN RESSOURCEN UND BENACHTEILIGUNGEN - AMBIVALENZEN

Kontextabhängig und situationsbedingt können sich **Spannungsverhältnisse aus Ressourcen und Benachteiligungen** ergeben: *„Ein homosexueller, muslimischer Migrant, der Wirtschaftswissenschaften studiert, könnte beispielsweise aufgrund seiner sexuellen Identität und/oder seiner Religion und/oder seiner ethnischen Herkunft von Diskriminierung betroffen sein. Gleichzeitig stehen ihm aufgrund seiner Geschlechtszugehörigkeit und seines Bildungshintergrundes verschiedene Ressourcen zur Verfügung, die ihn in diesen Aspekten privilegieren“* (Czollek/Weinbach 2008, S. 64).

Sichtbar: Grenzen des Ansatzes Mehrfachdiskriminierung

10

Wirkungsebenen der Diskriminierung



Nötig: Maßnahmen in Organisationen!

Soziologische Ebenen: Struktur/Institution (Makro/Meso), Symbole und Subjekte (Mikro), vgl. Bronner/Paulus 2017: S. 41

SICHTBARE VS. UNSICHTBARE DIMENSIONEN BZW. FORMEN VON WAHRNEHMUNG/ZUSCHREIBUNG

Zur Reflexion bzw. für Strategien wichtig: Differenzen sind unterschiedlich sichtbar, werden auch unterschiedlich gelesen/zugeschrieben: Geschlecht und natio-/ethno-/kulturelle Zugehörigkeiten bzw. rassistische Zuschreibungen (Hautfarbe, Habitus, Name, Sprache usw.) sowie (Dis-)Ability/Behinderung anders als sexuelle/geschlechtliche Vielfalt (LGBTIQ, vgl. Outing).

Formen: fließende Übergänge statt entweder/oder.

Wichtig: für Sensibilisierung zu Diskriminierung und zur Prävention bzw. der Unterstützung Betroffener (Empowerment)

INDIREKTE ODER ASSOZIIERTE DISKRIMINIERUNG

Weiterentwicklungen im Begriff/Verständnis von Diskriminierung:
„Hiermit ist Diskriminierung auf Grund eines Näheverhältnisses gemeint, d.h. die diskriminierte Person ist nicht selbst Träger_in des Diskriminierungsmerkmals, sie wird aber diskriminiert, weil sie in einem Näheverhältnis zu jemanden steht, die_der das Diskriminierungsmerkmal trägt. Dies ist z. B. der Fall bei weißen Familienangehörigen oder Freund_innen rassismuserfahrener Personen.“ (Prasad/Muckenfuss/Foitzik 2020: 23).

[Frage: Was sind Konsequenzen für diskriminierungssensible Arbeit?](#)

DISKRIMINIERUNG VS. PRIVILEGIERUNG

Privilegien: sind Vorteile, die Personen aufgrund einer gesellschaftlichen Zuschreibung und Bewertung besitzen, die oft als selbstverständlich erscheinen und in der Regel unbewusst bleiben. **Privilegierung und Diskriminierung sind zwei Seiten einer Medaille:** Diskriminierungskritik erfordert auch Kritik an Privilegierung bzw. Abbau von (strukturellen) Privilegien.

Privilegien

- können über verschiedene Differenzdimensionen hergestellt werden: z.B. Weiß-sein, Hetero-Sein, Cisgender-Sein, able-bodied-Sein usw.
- Entstehen aus interaktiven Prozessen und Strukturen, Bsp.: Critical Whiteness (vgl. Röggl 2012; Tißberger 2017). Power sharing: Fokus Verantwortung statt Vorwurf, Schuld oder Scham: Privilegierte haben politisches Interesse sind und sind aktiv, zu gerechteren Verhältnissen beizutragen, z.B. durch solidarische Handlungen, Veränderungen hin zu Öffnung und Umverteilung von Ressourcen. (vgl. Nassir-Shahnian 2020)
- sind auch differenziert/intersektional zu sehen, d.h. je nach Wechselwirkungen unterschiedlicher Positionierungen von Menschen: es gibt auch mehrfach Privilegierte.

14

PRAXIS DER AD-BERATUNG: 3-SCHRITT DER BERATUNG

... für qualifizierte unabhängige Antidiskriminierungsberatung:

1. „Das Erkennen von Diskriminierung, dem ein machtkritisches Diskriminierungsverständnis und eine parteiliche Beratungshaltung zugrunde liegen.
2. Das Handeln gegen Diskriminierung, bei dem Empowerment der Betroffenen eine wichtige Rolle spielt und die Anforderung an Berater_innen gestellt ist, sich mit der Unterstützung von Intervention oder in Stellvertretung zu Diskriminierung zu positionieren.
3. Und schließlich das Sichtbarmachen von Diskriminierung, über das Diskriminierung auch über den Einzelfall hinaus aufgegriffen und eingeordnet wird.“ (Weiss 2017: 763)

Prinzipien: 1) Parteilichkeit, 2) Sprechen im geschütz(er)en Raum, 3) Position beziehende Intervention und Empowerment (vgl. Weiss 2017: S. 767 ff.) Reflexion: Abgrenzung zu kultursensibler Beratung, vgl. Kulturalisierung (vgl. Kalpaka 2015)

15

MÖGLICHE FOLGEN FÜR BETROFFENE DURCH DISKRIMINIERUNG

- Erfahrung von (massiver) Grenzüberschreitung
- Verletzung von Integrität und Würde, evtl. körperlich
- Schmerzhaftes Gefühle (Wut, Ohnmacht, Scham, Selbstzweifel, etc.)
- Infragestellen der eigenen Identität
- Internalisierung (Verinnerlichung)

Nötig: Angebote für und Strategien des Empowerments!

(Für Auswirkungen: siehe Vertiefung später von Prof. Dr. med. Meryam Schouler-Ocak)

Ende – Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt zum Referenten: Prof. Dr. Michael Tunç
Hochschule für Angewandte Wissenschaft Hamburg
Fakultät Wirtschaft und Soziales, Department Soziale Arbeit
Professur für Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft
Alexanderstraße 1, 20099 Hamburg
Tel.: 040 - 428 75 - 70 05
eMail: michael.tunc@haw-hamburg.de
Web: <https://www.haw-hamburg.de>

LITERATUR, TEIL 1

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ADS (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht. Berlin.
- Bronner, Kerstin/Paulus, Stefan (2017): Intersektionalität: Geschichte, Theorie und Praxis. Eine Einführung für das Studium der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft. utb M. Opladen/Toronto: Budrich
- Combahee River Collective (1979): A Black Feminist Statement. In: Hull, Gloria T.; Scott, Patricia Bell/Smith, Barbara (Eds.): All the Women are White, All the Blacks are Men, But some of us are brave. New York: The Feminist Press. S. 13-22.
- Crenshaw, Kimberle (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: University of Chicago Legal Forum. Vol. 1989. Article 8.
- Czollek, Leah Carola/Weinbach, Heike (2008): Lernen in der Begegnung. Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings. 2. Aufl. Düsseldorf: IDA-Selbstverlag.

LITERATUR, TEIL 2

- Kalpaka, Anita (2015): Umgang mit „Kultur“ in der Beratung (Kap. 3). In: Radice von Wogau, Janine/Eimmermacher, Hanna/Lanfranchi, Andrea (Hrsg.): Therapie und Beratung von Migranten. Systemisch-interkulturell denken und handeln. Weinheim/Basel: Beltz. S. 31-44.
- Leiprecht, Rudolf/Lutz, Helma (2009): Rassismus – Sexismus – Intersektionalität. In: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hrsg.): Rassismuskritik. Rassismustheorie und -forschung. Band 1. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag. S. 179–198.
- Maureen Maisha Auma (2020): Intersektionale Gerechtigkeit und intersektionale Feminismen. Die Vielschichtigkeit und Überschneidung von Ausschlussprozessen. In: Aktion Sühnezeichen Friedensdienste (Hrsg.): ASF-Zeichen 2/2020
- Nassir-Shahnian, Naiascha Anahiia (2020): Powersharing: es gibt nichts Gutes, außer wir tun es! Vom bewussten Umgang mit Privilegien und der Verantwortlichkeit für soziale (Un-)Gerechtigkeit. In: Jagusch, Birgit/Chehata, Yasmine (Hrsg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 29-42.

LITERATUR, TEIL 3

- Prasad, Nivedita/Muckenfuss, Katrin/Foitzik, Andreas (Hrsg) (2020): Recht vor Gnade. Bedeutung von Menschenrechtsentscheidungen für eine diskriminierungskritische (Soziale) Arbeit. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- RAA Berlin (2017): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung – Grundsätze und Qualitätskriterien. Ein Handlungsansatz der rAA Berlin (regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA e.V.). <http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2017/07/DO-GRUNDSAETZE-RAA-BERLIN.pdf> (Weiterentwickelte Version von: Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita 2003: Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity. Society for Human Research Management.)
- Röggla, Katharina (2012): Critical Whiteness Studies. Intro. Wien: Mandelbaum.
- Tißberger, Martina (2017): Critical Whiteness. Zur Psychologie hegemonialer Selbstreflexion an der Intersektion von Rassismus und Gender. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weiß, Birte (2017): Konzepte der Beratungsarbeit gegen Diskriminierung. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS. S. 755-775.