

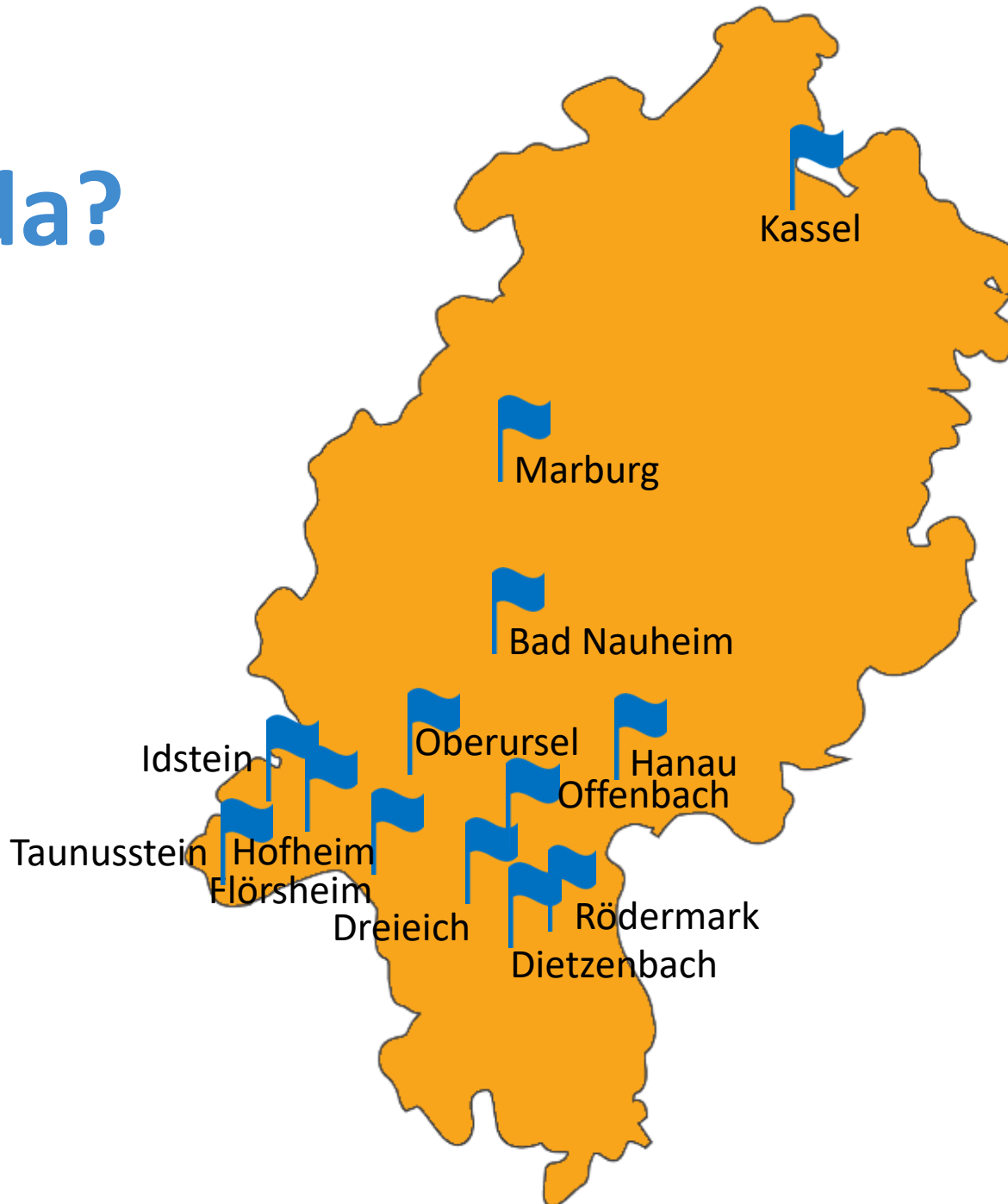


Vernetzungstreffen Diskriminierung geht uns alle an!

21.04. 2021
von 11.00 – 15.00 Uhr

Wer ist heute da?

21 Teilnehmende aus 13 Projekten/
Kommunen waren dabei, inklusive der
beiden Referentinnen, den
Vertreterinnen des Kompetenzzentrums
Vielfalt Hessen und dem Ministerium.



Das erwartet euch:

**Fallarbeit in
Kleingruppen**
**Austausch in der
Gesamtgruppe**

12.30 Uhr
Mittagspause

15.00 Uhr
**Ende der
Veranstaltung**

Referentinnen

Bildungsstätte Anne Frank



Dr. Maria Seip



Nicole Broder

Onlineseminar, 21.04.21 / 11-15:00 Uhr

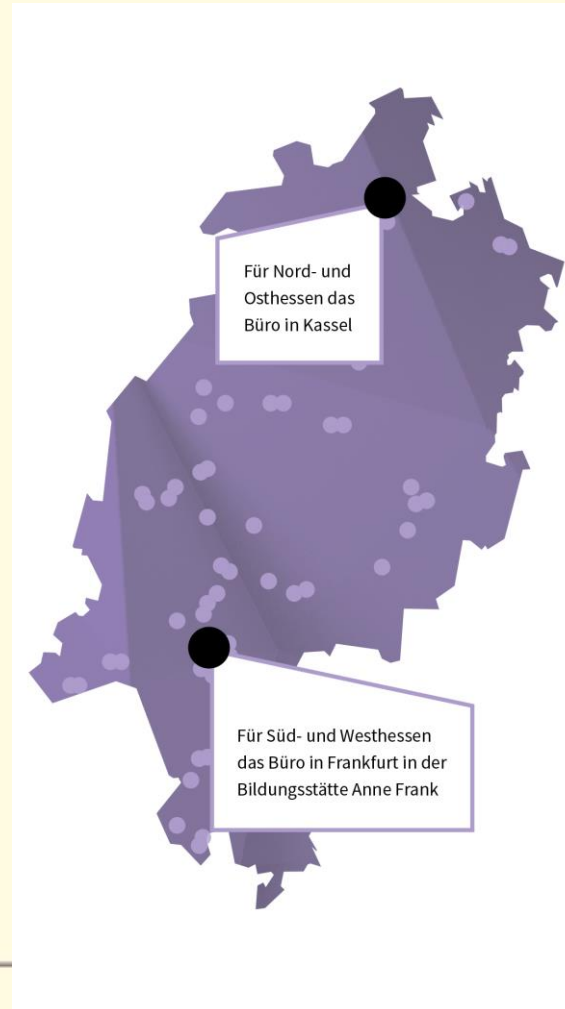
DISKRIMINIERUNG geht und alle an

Referentinnen:

Maria Seip und Nicole Broder

Bildungsstätte Anne Frank

Zentrum für politische Bildung und Beratung Hessen



<https://www.bs-anne-frank.de/>

bildungsstätte
anne frank

Inhalte des Webinars

- Video zu Alltagsdiskriminierung
- Input: Was ist Diskriminierung?
- Handlungsmöglichkeiten - Fallanalyse
- Feedback & Abschluss

Videsequenz zu Alltagsdiskriminierung:

Tupoka Ogette spricht:

„Als Referentin eingeladen, als Küchenhilfe begrüßt...“

<https://www.youtube.com/watch?v=GjUjyhSSF18>

Fragestellung

Warum gehen die Mitarbeiter:innen davon aus, Tupoka sei die Küchenhilfe?

Was löst die Frage bei Tupoka Ogette aus?

ca. 15 Minuten Breakoutsession

... Kompliment
machen

... Irritation zum
Ausdruck bringen

... „ich werde als
anders
wahrgenommen“

„Sie sprechen aber gut Deutsch!“

... in Gespräch
kommen

... als Angriff
empfinden
... „nicht schon wieder“

... Wut, Frust,
Trauer,
Selbstzweifel

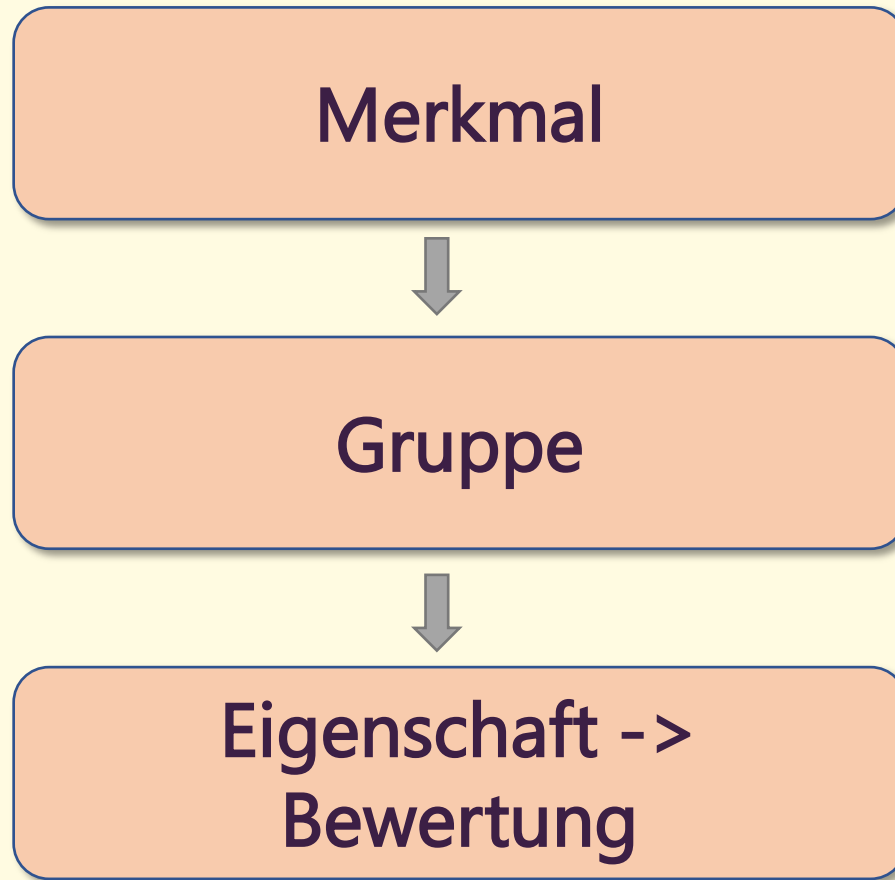
Absicht

≠

Wirkung

So wie die Deutungshoheit über die Absicht
einer Äußerung oder Tat bei den Personen
liegt, die etwas sagen oder tun,
so liegt die Deutungshoheit über die
Wirkung einer Aussage oder Tat bei den
Adressat*innen bzw. den Betroffenen einer
für sie evtl. verletzenden Handlung.

Dreischritt Diskriminierung



Definition Diskriminierung

- Ungleichbehandlung, Benachteiligung, Abwertung und Ausgrenzung anhand bestimmter (zugeschriebener) Merkmale, die mit einer Gruppenkonstruktion einhergehen.



Interpersonell

Form der Kommunikation, bewusst oder unbewusst



Institutionell:

Abläufe, Praxen und Regelungen innerhalb von Organisationen wie z.B. Unternehmen, Behörden, der Schule oder der Polizei, die Menschen ausgrenzen

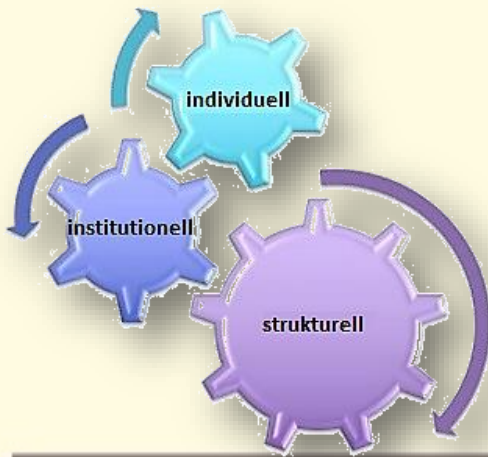


Strukturell:

Benachteiligung einzelner Gruppen aufgrund der Organisation der Gesellschaft durch tradierte Diskurse, Bezeichnungen und Bilder. Konstruktion von Normalitätsvorstellungen - ebenso wie Vorstellungen von „Wir“ und den „Anderen“

Funktion und Folgen

- **Diskriminierung strukturiert die Gesellschaft und verteilt individuelle Möglichkeiten und gesellschaftliche Ressourcen ungleich** nach Herkunft, Geschlecht, Religion, Sexualität, Körper, etc.
- Zugleich **legitimiert Diskriminierung Ungleichbehandlungen**:
„...die sind eben anders...“, „die können oder wollen es nicht besser...“, „weil ihre Kultur so ist...“, etc.



Diskriminierung als gesellschaftliches Problem

Institutionelle Ebene von Diskriminierung

STUDIE ÜBER LEHRER

Schüler mit Migrationshintergrund werden benachteiligt

Kinder und Jugendliche aus eingewanderten Familien haben im deutschen Bildungssystem weiterhin weniger Erfolg als jene ohne Migrationshintergrund. Wie aus einer aktuellen Studie hervorgeht, spielen die Lehrer hierbei eine wesentliche Rolle.



Lehrerputz © flickr.com, Conny Leopold, CC 2.0

Studie Jobcenter benachteiligen Menschen mit ausländisch klingenden Namen

"Welche Unterlagen brauche ich für meinen Hartz-IV-Antrag?" Was Jobcenter darauf antworten, unterscheidet sich stark - je nachdem, wer fragt.



DPA
Freitag, 08.09.2017 16:51 Uhr

Jobcenter neigen bei Anfragen von Menschen mit einem ausländisch klingenden Namen zur Diskriminierung. Wie das Wissenschaftszentrum Berlin erklärte, erhielten in einem Experiment Fragesteller mit einem türkischen oder rumänischen Namen "qualitativ schlechtere Auskünfte" als Menschen mit einem deutschen Namen.

MiG AZIN

BÜCHER-BESTSELLER

MIGMACHEN

UNTERSTÜTZEN

WERBUNG

LOGIN

MiG GLIED



STUDIE

„People of Color“ fühlen sich von Polizei oft diskriminiert

Nach Rassismusvorwürfen gegen die Polizei planen Bundesregierung und einige Bundesländer Untersuchungen dazu. Unterdessen zeigt eine neue Studie, dass insbesondere nicht weiße Menschen, Polizeieinsätze häufig als diskriminierend empfinden. Die Wahrnehmung der Polizei ist anders.



Polizei (Archiv) © Leon Seibert - unsplash

bildungsstätte
anne frank

Strukturelle Ebene von Diskriminierung



Diskriminierung

Hanna kriegt die Wohnung - Ismail nicht

Stand: 22.06.2017 05:00 Uhr



Es sind identische Bewerbungen auf Wohnungsanzeigen - einziger Unterschied: Mal klingt der Name deutsch, mal nicht. Eine Datenrecherche von BR und "Spiegel" zeigt: Mit ausländischem Namen hat man schlechte Karten bei Vermietern.

Arbeitsmarkt

Frauen mit Kopftuch müssen deutlich mehr Bewerbungen schreiben

Wenn eine Bewerberin auf ihrem Foto ein Kopftuch trägt, erhält sie seltener eine Rückmeldung. Ein ausländisch klingender Nachname hat ähnliche Effekte, zeigt eine Studie.

Gesellschaft > Bildung > Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen bis 2016

Anzahl der hauptberuflichen Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen 1999 bis 2016

			DOWNLOAD	EINSTELLUNGEN	TEILE
2016	35.880	10.955			
2015	35.809	10.535			
2014	35.687	10.062			
2013	35.426	9.587			
			BESCHREIBUNG	QUELLE	WEITERE IN



Umgang mit diskriminierenden Äußerungen

Erarbeitung von Handlungsstrategien

Fall 1

Für Kinder von deutschen Familie werden häufig einen Platz im Kindergarten, den die Familie wünscht, in ihrer Nähe gefunden. Doch die Kinder von ausländische Familie werden immer wieder in entfernte Kindergarten geschickt, obwohl sie kein Auto haben.

Was würden Sie tun?

Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Sie in dieser Situation?

Fall 2

Eine Wir-Lotsin mit Kopftuch begleitet zwei Frauen mit Fluchterfahrung aufs Amt um sie zu unterstützen, da beide Frauen die deutsche Sprache noch nicht ausreichend sprechen.

Der Verwaltungsbeamte spricht die beiden Frauen an, weil er davon ausgeht, dass die Frau mit Kopftuch die Person mit Fluchterfahrung ist, die Hilfe braucht.

Was würden Sie tun?

Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Sie in dieser Situation?

Fall 3

Eine Frau afghanischer Herkunft meldet sich bei der Frauenbeauftragten, da sie mehrfach körperlicher Gewalt ausgesetzt war und ist. Im Gespräch wird sie ermutigt Anzeige gegen diesen Mann zu erstatten. Sie wird durch die Frauenbeauftragte zur Polizei begleitet. Dort wird direkt in Frage gestellt, ob die Geschichte der Frau stimmen kann und es wird unterstellt, dass die Anzeige nicht vernünftig aufgenommen werden kann, da sie der Sprache nicht genügend mächtig sei. Diese Art der Diskriminierung hält seit der Anzeige im telefonischen Kontakt weiter an.

Was würden Sie tun?

Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Sie in dieser Situation?

Situationsanalyse

**Was ist an der
Situation
problematisch?**

Wer ist beteiligt?

Wer ist betroffen?

Ziel meiner Handlung klären

**Mein Gegenüber
überzeugen**

**Auf strukturell
Missstände
aufmerksam machen**

**Haltung zeigen /
Widerspruch
deutlich machen**

**Solidarität mit
Betroffenen zeigen**

Konkret Maßnahmen

Reaktion in der Situation

**weitergehende
Handlungsmöglichkeiten**

Ergebnisse der Fallarbeit innerhalb von 30 Minuten

Zu Fall 1

- Scheinbar fehlt die Transparenz, wie Plätze vergeben werden, evtl. gibt es auch keine Kriterien, Kriterien müssten evtl. auch noch geklärt werden.
- Auch sollte geklärt werden, ob es ein strukturelles Problem geben könnte.
- Es müssen die Grundfragen geklärt werden: Wer kann entscheiden, welches Kind wo einen Platz bekommt? Es muss die richtige Person in der Verwaltung gefunden werden, die Ansprechpartner ist.
- Diese Problemlösung sollte als Gruppe vorgenommen werden, Eltern sollten sich zusammen schließen.
- Anfragen sollten schriftlich gestellt werden, sonst werden sie evtl. nicht bearbeitet. Auch können sie dann an Vorgesetzte weitergeleitet werden.

Zu Fall 2

- Problematisch: Person vom Amt hat ein Schubladen-Denken, das muss die Lotsin aufklären.
- Die Ratsuchenden werden die Situation nicht verstanden haben.
- Lotsin muss die Situation schaffen, dass trotz allem den Hilfesuchenden geholfen wird.
- Eine Zurechtweisung der Person vom Amt macht erst bei wiederholtem Male Sinn.
- Dann sollte spätestens ein Einzelgespräch geführt werden. Erst muss den Ratsuchenden geholfen werden, evtl. anschließend ein Gespräch.
- Lots*innen sollten eine Art „Dienstausweis“ erhalten, um sich gegenüber von Amt und Ratsuchenden ausweisen zu können und die Rolle zu besetzen.
- Bei dem Eindruck, dass sich das Verhalten nicht ändert, beim Vorgesetzten/ bei der Vorgesetzten eine Weiterbildung z.B. für interkulturelle Kommunikation oder wie unserer heutiger Workshop sinnvoll wäre.

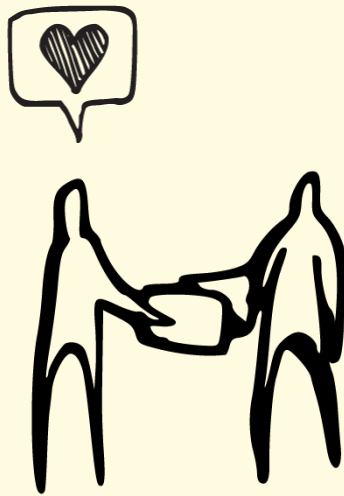
Zu Fall 3

- Wen kann bei der Polizei mit einbeziehen, um auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen?
- Welche Netzwerke sind hilfreich?
- Klärung, ob strukturelle oder persönliche Diskriminierung vorliegt oder evtl. beides
- Kollegiale Vernetzung beim Thema, Problem nicht alleine lösen
- Schriftliche Fixierung/Stellungnahmen
- Persönliche Distanzierung ist wichtig
- Bei sprachlichen Schwierigkeiten wären neutrale Übersetzer*innen hilfreich
- Opferhelfer als Institution bei der Polizei ansprechen
- Wichtig sind Antidiskriminierungsstellen in den Institutionen

Was habe ich aus dem Seminar mitgenommen?

- Anregung, in der Verwaltung mehr auf Antidiskriminierung zu achten und evtl. entsprechende Schulungen anzuregen
- Praxisnahe Fallbesprechungen waren hilfreich
- Gute Fallbeispiele
- Schöne Mischung zwischen Praxis und Theorie – endlich wieder eine inhaltliche gemeinsame Arbeit/Aktion online
- Informative und lohnende Veranstaltung
- Fortsetzung erwünscht
- Die Überwindung von Alltagsrassismus und Diskriminierung ist ein Prozess

Bitte geben Sie uns Feedback!



<https://kurzelinks.de/bs-anne-frank-webinar>

**VIELEN DANK
FÜR DIE
AUFMERKSAMKEIT!**

