

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

# Die Gesellschaft gemeinsam gestalten? Diversitätssensibilität - warum? wer? wie?

Prof. Dr. Karim Fereidooni  
Juniorprofessor für Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung

## Gliederung

- Fragen, die Sie mir zugesendet haben
- Diversitätssensibilität
- Dialektik der Gleichheit und Differenz
- Handlungsempfehlungen
- Fragen, die Sie sich stellen könnten
- Literatur

## Fragen, die Sie mir zugesendet haben

- Was bedeutet Teilhabe?
- Welche gesellschaftlichen Repräsentationslücken gibt es und wie können diese geschlossen werden?
- Welche Aushandlungsprozesse um Partizipation und Verteilung gibt es?
- Für welche Probleme ist Diversitätssensibilität die Lösung?

## Was bedeutet Teilhabe?

- „Partizipation umschreibt die aktive Teilnahme von Menschen an den Belangen des Zusammenlebens“ (Haarmann 2020, S. 158).
- Menschen sollten in die Lage versetzt werden, selbst zu entscheiden, ob, wo, wie und warum sie sich engagieren (vgl. Hedtke 2012).

## Was bedeutet Teilhabe?

(Haarmann 2020, S. 159)

<b>DIMENSIONEN</b>	verfasst/institutionalisiert	unverfasst (legal)	unverfasst (illegal)
<b>BEZÜGE</b>	politisches Institutionen- und Regelsystem (insbesondere Wahlen)	spezifisches politisches Problem	
<b>FORMEN</b>	Wahrnehmung des aktiven Wahlrechts, Wahrnehmung des passiven Wahlrechts, Mitgliedschaft/Arbeit in politischen Parteien oder Gewerkschaften, Petitionen, E-Partizipation ...	Teilnahme an Demonstrationen, Mitgliedschaft/Engagement in Neuen Sozialen Bewegungen, Unterschriftenaktionen, politischer Konsum, Beteiligung an politischen Diskussionen ...	ziviler Ungehorsam (z. B. Hausbesetzungen, wilde Streiks, Teilnahme an nicht genehmigten Demonstrationen), politische Gewalt gegen Sachen, politische Gewalt gegen Personen ...
		Widerstand (einschließlich des Rechts auf Widerstand gemäß Art. 20, 4 GG)	

Abbildung 3: Dimensionen und Bezüge (orientiert an Kaase 2000, 467) sowie Formen politischer Partizipation

## Was bedeutet Teilhabe?

Brunold (2017, S. 146)

„Ich meine, dass die Politische Bildung den reflektierten Zuschauer als ihr eigentliches Leitbild ansehen sollte“ (Detjen 2002, o.S.).

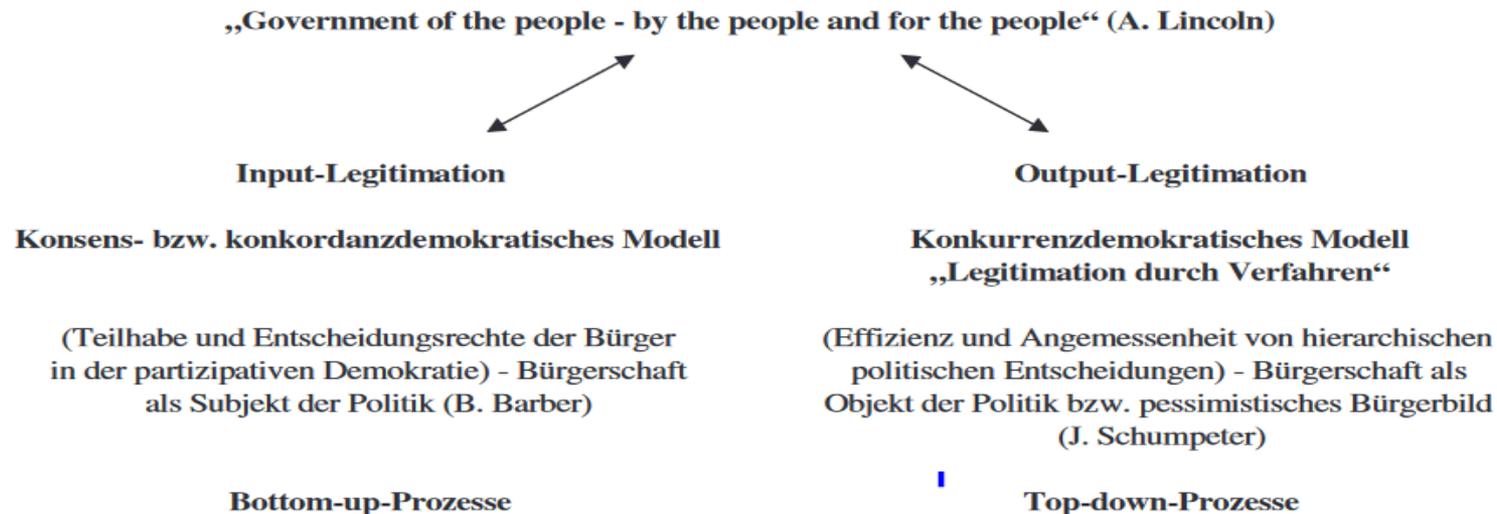


**Abb. 2** Bürgerleitbilder und ihr Anspruch nach politischer Partizipationsfähigkeit. (Eigene Darstellung)

## Was bedeutet Demokratie?

Brunold (2017, S. 143)

„(...) die berühmte Definition von Demokratie durch Abraham Lincoln als ‚Government of the people, by the people and for the people‘ [kann] die unterschiedlichen Perspektiven von demokratischen Ansätzen deutlich machen“.



**Abb. 1** Demokratiemodelle und ihre Wirkung auf Bottom-up und Top-down Prozesse. (Eigene Darstellung)

## Was bedeutet Teilhabe?

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/10/PD21\\_463\\_125.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/10/PD21_463_125.html)

### Wahlberechtigte Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationsstatus

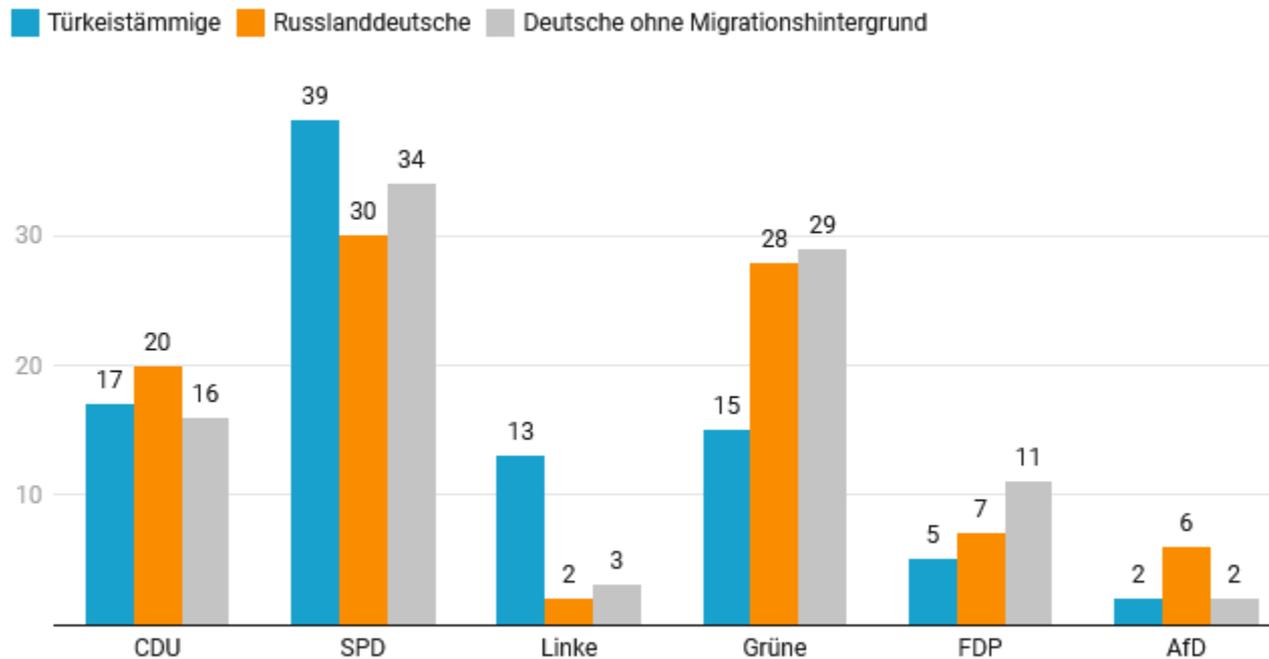
Migrationsstatus	Insgesamt	
	Anzahl in 1 000	in %
<b>Wahlberechtigte Bevölkerung insgesamt</b>	59 517	100
<b>ohne Migrationshintergrund</b>	51 649	86,8
<b>mit Migrationshintergrund</b>	7 868	13,2
<b>nach Migrationserfahrung</b>		
<b>Personen mit eigener Migrationserfahrung</b>	4 658	59,2
<b>Personen ohne eigene Migrationserfahrung</b>	3 210	40,8
<b>nach Art des Erwerbs der deutschen Staatsangehörigkeit</b>		
<b>Eingebürgerte</b>	2 491	31,7
<b>(Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler</b>	2 456	31,2
<b>Deutsche Staatsangehörige durch Geburt</b>	2 857	36,3
<b>Adoptierte</b>	64	0,8

## Was bedeutet Teilhabe?

<https://mediendienst-integration.de/integration/politische-teilhabe.html>

### Zweitstimmenanteil nach Gruppen (Bundestagswahl 2021)

Angaben in Prozent



Für die Untersuchung wurden rund 1.500 Wahlberechtigte aus Duisburg befragt.

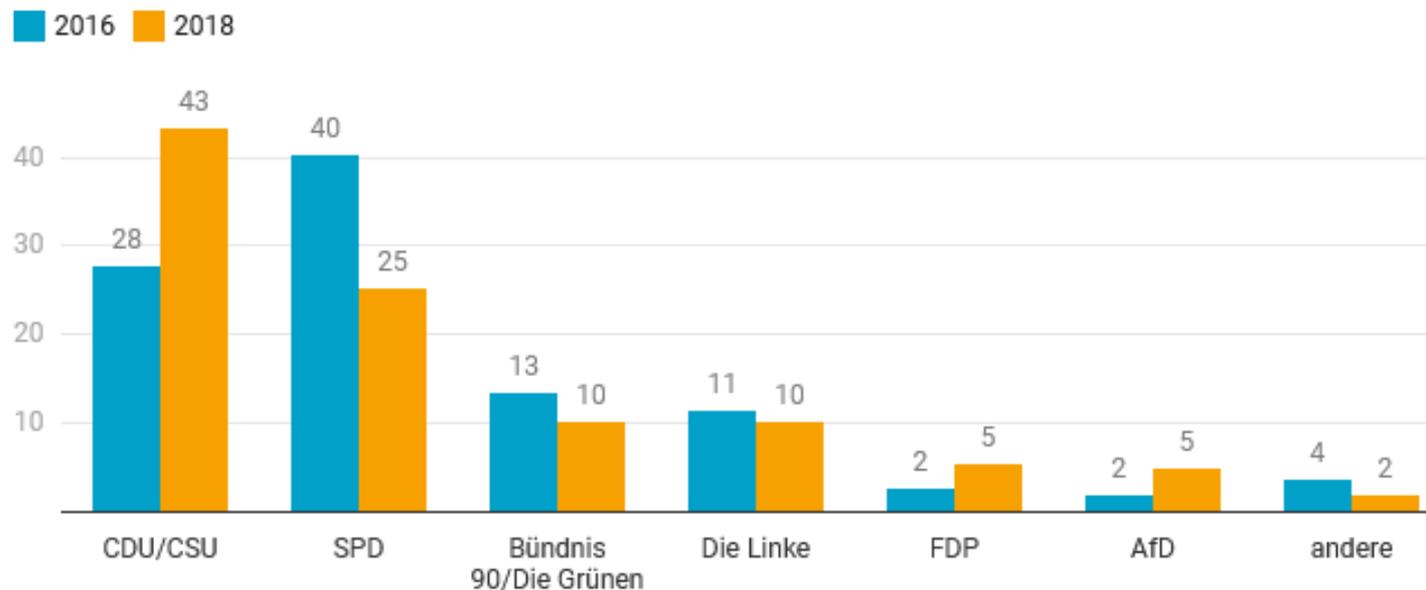
Grafik: © Mediendienst Integration 2022 • Quelle: A. Goerres, S.J. Mayer, D. Spies, J. Elis (2022): "Wählerinnen und Wähler mit Einwanderungsgeschichte im Bundestagswahlkampf", S. 14 • Daten herunterladen • Erstellt mit Datawrapper

## Was bedeutet Teilhabe?

<https://mediendienst-integration.de/integration/politische-teilhabe.html>

### Wahlpräferenzen von Menschen mit Migrationshintergrund

Angaben in Prozent



Grafik: © MEDIENDIENST INTEGRATION 2020 • Quelle: SVR-Integrationsbarometer 2016 und 2018 • [Daten herunterladen](#) •  
Erstellt mit [Datawrapper](#)

## Welche gesellschaftlichen Repräsentationslücken gibt es und wie können diese geschlossen werden?

<https://mediendienst-integration.de/integration/politische-teilhabe.html>

- Im Bundestag sitzen mindestens 83 Parlamentarier\*innen mit Migrationshintergrund.
- Im Verhältnis zu allen 735 Abgeordneten stammen somit 11,3 Prozent aus Einwandererfamilien.
- Der Blick in die einzelnen Fraktionen zeigt:
  - **Die Linke:** 28,2 Prozent
  - **SPD:** 17 Prozent
  - **Die Grünen:** 14,4 Prozent
  - **AfD:** 7,2 Prozent
  - **FDP:** 5,4 Prozent
  - **CDU/CSU:** 4,1 Prozent

## Welche gesellschaftlichen Repräsentationslücken gibt es und wie können diese geschlossen werden?

<https://mediendienst-integration.de/integration/politische-teilhabe.html>

- Nur **vier von 337 Oberbürgermeister\*innen** in Deutschland haben einen **Migrationshintergrund** – das entspricht 1,2 Prozent.
- Es gibt **keine Frauen mit Migrationshintergrund** in diesem Amt.

## Welche gesellschaftlichen Repräsentationslücken gibt es und wie können diese geschlossen werden?

<https://mediendienst-integration.de/integration/politische-teilhabe.html>

- Rund **12,6 Prozent** (8,7 Millionen) der **erwachsenen Menschen**, die in Deutschland leben, dürfen **nicht wählen**, weil sie nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Dazu zählen **EU-Staatsbürger\*innen** und **Drittstaatsangehörige**.
- **EU-Staatsbürger\*innen** dürfen bei der Bundestagswahl nicht wählen, auch wenn sie dauerhaft in Deutschland leben. Sie können **nur bei Kommunalwahlen** und bei Wahlen zum **EU-Parlament** mitentscheiden. Das betrifft etwa **44 Prozent der ausländischen erwachsenen Bevölkerung** (rund 3,8 Millionen Personen).
- **Drittstaatsangehörige** besitzen **kein Wahlrecht**, weder aktiv noch passiv. Dies betraf (Stand Juli 2021) **gut fünf Millionen erwachsene Einwohner\*innen** in Deutschland.

## Welche Aushandlungsprozesse um Partizipation und Verteilung gibt es?

<https://mediendienst-integration.de/integration/politische-teilhabe.html>

- Verschiedene Initiativen fordern ein Wahlrecht, das nicht an Staatsbürgerschaft gebunden ist:
- Das Kampagnennetzwerk "**Wir wählen**" engagiert sich seit der Bundestagswahl 2017 mit **symbolischen Wahlen** für ein Wahlrecht für ausländische Bürger\*innen und will Wahlberechtigte mit Migrationshintergrund motivieren, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.
- In der Initiative „**Nicht ohne uns 14 Prozent**“ kämpfen Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft für ein Wahlrecht in Deutschland. Ihrer Meinung nach sollten Migrant\*innen, die seit mindestens **fünf Jahren ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland haben**, auch hier **wählen dürfen**.

## Welche Aushandlungsprozesse um Partizipation und Verteilung gibt es?

<https://neuedeutsche.org/de/artikel/offener-brief-deutschland-braucht-ein-gerechtes-staatsbuergerschafts-einbuengerungs-und-wahlrech/>

- **Offener Brief – Deutschland braucht ein gerechtes Staatsbürgerschafts-, Einbürgerungs-, und Wahlrecht!**
- Am 27.02.2023 wurde ein offener Brief an Bundesregierung und Opposition verschickt.
- Er wurde von über 100 namhaften Personen und Organisationen aus Wissenschaft, Kultur, Bildung und Zivilgesellschaft unterschrieben.

## Welche gesellschaftlichen Repräsentationslücken gibt es und wie können diese geschlossen werden?

<https://neuedeutsche.org/de/artikel/offener-brief-deutschland-braucht-ein-gerechtes-staatsbuergerschafts-einbuengerungs-und-wahlrech/>

### Uneingeschränktes ius soli

- **In Deutschland geborene Kinder** ausländischer Eltern sollen **automatisch** die **deutsche Staatsangehörigkeit** erhalten, wenn ein **Elternteil seit fünf** (bisher: acht) Jahren rechtmäßig in Deutschland lebt und eine Niederlassungserlaubnis besitzt.
  - Doch die Verkürzung der Wartezeit ist keine wirkliche Verbesserung der Situation. Diese Regelung wird weiterhin verhindern, dass tausende Kinder die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten – vor allem Kinder, die in **Familien mit Duldung** hineingeboren werden.
  - Nicht mitbedacht ist außerdem die Situation von Kindern, die in Deutschland immer noch **staatenlos** geboren werden. Sie können die deutsche Staatsangehörigkeit nur unter schwierigen Voraussetzungen und erst nach mehreren Jahren erwerben.
- **Deshalb fordern wir ein uneingeschränktes ius soli.**
- In 33 Ländern weltweit ist das bereits der Fall.

## Welche Aushandlungsprozesse um Partizipation und Verteilung gibt es?

<https://neuedeutsche.org/de/artikel/offener-brief-deutschland-braucht-ein-gerechtes-staatsbuergerschafts-einbuengerungs-und-wahlrech/>

### Mehrfache Staatsbürgerschaften

- Die Aufgabe der bisherigen Staatsangehörigkeit/en als Voraussetzung für die Einbürgerung hält derzeit viele Menschen davon ab, sich einbürgern zu lassen. (...) **2021 erfolgten 69 % aller Einbürgerungen unter der Hinnahme von Mehrstaatigkeit.** Dass die Möglichkeit zur Mehrstaatigkeit nicht für alle besteht, ist ungerecht und diskriminierend.
- **Wir sprechen uns ausdrücklich für die doppelte bzw. mehrfache Staatsangehörigkeit, so wie sie im aktuellen Referent\*innenentwurf vorgesehen ist, aus.**

## Welche Aushandlungsprozesse um Partizipation und Verteilung gibt es?

<https://neuedeutsche.org/de/artikel/offener-brief-deutschland-braucht-ein-gerechtes-staatsbuergerschafts-einbuengerungs-und-wahlrech/>

### Wahlrecht für alle

Aktuell leben in Deutschland über **12 Millionen Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, wovon 10 Millionen im wahlfähigen Alter** sind. Das heißt: Über **14 Prozent der Bevölkerung** haben keine Möglichkeit der politischen Repräsentation. (...) Das Wahlrecht darf nicht von der deutschen Staatsangehörigkeit abhängen, sondern davon, wo Menschen leben. (...)

→ **Wir fordern das aktive und passive Wahlrecht auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene sowie für die Wahlen zum EU-Parlament für alle Menschen, die ihren Lebensmittelpunkt seit mindestens drei Jahren in Deutschland haben.**

## Welche Aushandlungsprozesse um Partizipation und Verteilung gibt es?

[https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/03/SVR-Policy\\_2023-1\\_Policy-Brief-Staatenlose\\_barrierefrei.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/03/SVR-Policy_2023-1_Policy-Brief-Staatenlose_barrierefrei.pdf)

### Zur Situation staatenloser Menschen in Deutschland

- Im Jahr **2022** waren in Deutschland rund **29.500 Personen ohne und etwa 97.000 Personen mit einer ungeklärten Staatsangehörigkeit** im Ausländerzentralregister erfasst – Tendenz steigend. Dies hängt damit zusammen, dass zum einen Personen, die schon als Staatenlose in anderen Ländern gelebt haben, nach Deutschland gekommen sind (z. B. **kurdische und palästinensische Volkszugehörige**, die zuvor in Syrien oder im Libanon gelebt haben). Zum anderen haben auch sonstige Geflüchtete zum Teil Schwierigkeiten beim Nachweis ihrer Staatsangehörigkeit oder Identität.

## Welche Aushandlungsprozesse um Partizipation und Verteilung gibt es?

<https://www.offener-brief.org/>

- Offener Brief – Sicherheit und Gerechtigkeit für alle (31.01.2023)  
(von Antidiskriminierungs-Berater\*innen an die Landesregierung NRW)

### Umgang mit ukrainischen Geflüchteten als Paradigma

Ukrainischen Staatsangehörigen wird der volle Schutz für Kriegsflüchtlinge gewährt, womit der **vereinfachte Zugang zu Integrationsmaßnahmen, zur Arbeitsaufnahme, zu Schulen und Universitäten** einhergeht. Und das ist gut und richtig so. (...) **Dieser Umgang muss als Paradigma gelten**, wie wir mit allen fliehenden und geflüchteten Menschen umgehen könnten und müssen.

## Welche Aushandlungsprozesse um Partizipation und Verteilung gibt es?

<https://deutsches-schulportal.de/bildungswesen/karim-fereidooni-gibt-es-eine-ungleichbehandlung-gefluechteter/>

### ■ Ungleichbehandlung von Geflüchteten

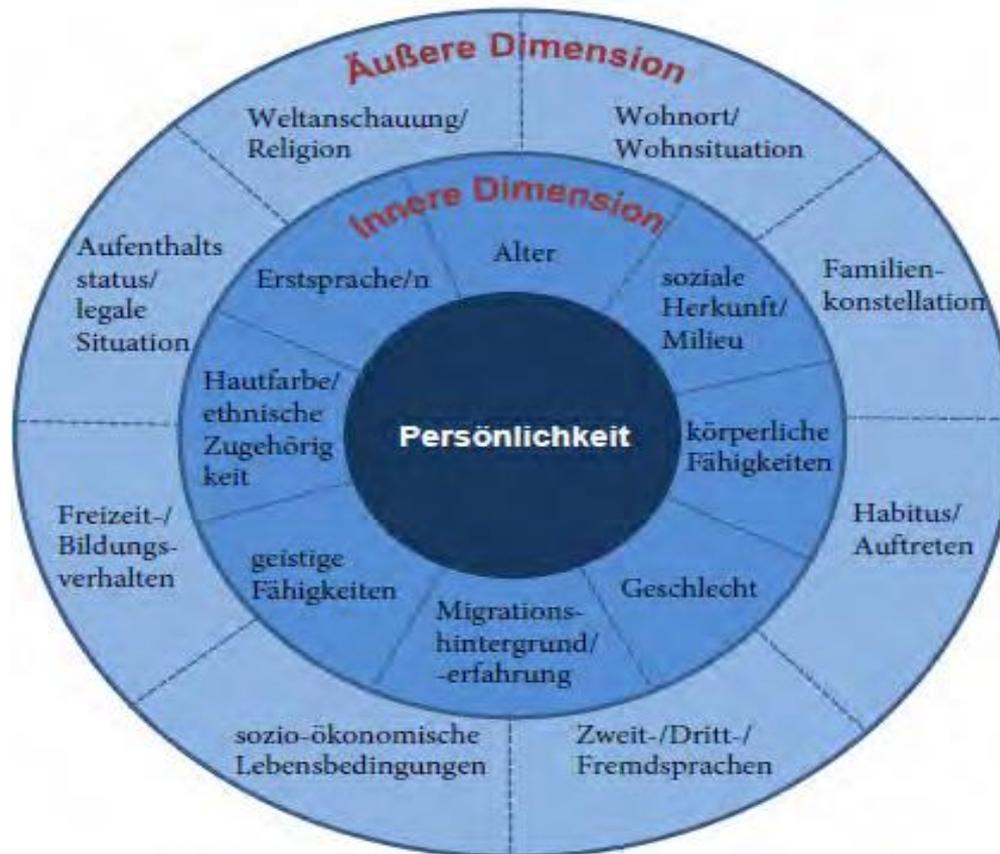
Die EU-Innenminister:innen haben am 4. März 2022 die Anwendung der „**Massenzustrom-Richtlinie**“ beschlossen, wonach **Ukrainer:innen – ohne vorheriges Asylverfahren – europaweit Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu Bildung, Sozialversicherung und medizinischer Versorgung erhalten.** Durch dieses Vorgehen fallen viele administrative Hürden weg, die andere Geflüchtete überwinden müssen. **Ukrainer:innen müssen nicht jahrelang (und oftmals vergeblich) um die Anerkennung ihrer Bildungs- und Berufsabschlusszertifikate kämpfen, wie es andere geflüchtete Menschen tun mussten oder immer noch müssen.**

## Diversität

- „Diversity is not a choice, but our responses to it certainly are“ (Howard 1999, p.2).
- frei übersetzt: Dass Vielfalt existiert, kann sich mensch nicht aussuchen, aber wie mensch auf Vielfalt reagiert schon.
- Diversity = Anerkennung der Vielfalt (vgl. Fereidooni/Zeoli 2016, S. 9).

## Diversitätsmerkmale im pädagogischen Kontext.

Quelle: Kappus/Kummer (2015) in Anlehnung an Gardenswartz/Rowe (1994)



- Innere Dimension: eher stabile Merkmale
- Äußere Dimension: eher veränderbare Merkmale

## Diversität

- Welche wissenschaftlichen Instrumente helfen Ihnen dabei, mit Diversität in ihrem Arbeitskontext produktiv umzugehen?
  - Diversitätssensibilität
  - Intersektionalität
  - Dialektik der Gleichheit und Differenz
  - Doing Difference

## Professionskompetenz: Diversitätssensibilität

„Diversitätssensibilität bezeichnet die Fähigkeit unterschiedliche, **(menschengemachte) Ungleichheitsstrukturen** (wie z.B. Antisemitismus, Rassismus, Sexismus, Heteronormativität etc.), die in unserer Gesellschaft wirkmächtig sind und die die Lebensrealität sowie **Partizipationschancen von Menschen negativ** beeinflussen, zu identifizieren und sich im pädagogischen Kontext, **dafür einzusetzen**, dass die **Unterschiedlichkeit** aller Gesellschaftsmitglieder **als eine wertvolle Ressource und ein Potential** für die Gesamtgesellschaft und die spezifische pädagogische Institution betrachtet wird“ (Fereidooni 2020  
Abrufbar unter: <https://schwarzkopf-stiftung.de/educational-briefing-2020/>)

- Trias
  - Wollen: Bereitschaft diversitätssensibel zu handeln
  - Wissen: Ungleichheitsstrukturen identifizieren
  - Können: Praktische Umsetzung von Diversitätssensibilität

## Intersektionalität

- Ende der 1980er Jahre benutzte die amerikanische Juristin **Prof. Dr. Kimberlé Crenshaw** zum ersten Mal den Begriff *Intersectionality*.
- **Gerichtsurteil: Fünf schwarze Frauen gegen General Motors.** Hier wertete in den 1970er Jahren ein Gericht die Tatsache, dass General Motors im Rahmen einer Massenentlassung fast alle **schwarzen Arbeiterinnen** entlassen hatte, **weder als rassistische noch als geschlechtsspezifische Diskriminierung** und begründete dies damit, dass **schwarze männliche Arbeiter** von der Kündigung ebenso wenig betroffen waren wie **weiße Arbeiterinnen**.
- Schwarze Männer wurden nicht entlassen = kein Rassismus
- Weiße Frauen wurden nicht entlassen = kein Sexismus
- Folge: Bis zu diesem Zeitpunkt gab es kein juristisches Konzept, um die Situation schwarzer Frauen darzustellen, die von **Rassismus und Sexismus gleichzeitig** betroffen waren.

## Intersektionalität

- Intersektionale Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund **verschiedener zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale** Opfer von Diskriminierung wird, die in ihrer Wechselwirkung zu **eigenständigen Diskriminierungserfahrungen führen**.
- Beispiel: Schwarze Frauen machen in unserer Gesellschaft andere Erfahrungen als schwarze Männer, die wiederum andere Erfahrungen machen als weiße Männer und die wiederum andere Erfahrungen machen als weiße Frauen.
- Definition Intersektionalität von Walgenbach (2014, S. 54f.): „(...) Macht- und Herrschaftsverhältnisse (...) [können] **nicht isoliert voneinander (...) [betrachtet] werden (...), sondern in ihren ‚Verwobenheiten‘ (...).** (...) [D]er Fokus [liegt] auf **das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Kategorien (...).** Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die **Analyse ihrer Wechselwirkungen**“.

### **Differenzierungskategorien**

Geschlecht

Sozial konstruierte „Rasse“

### **Klasse/Sozialer Status**

Generation/Alter

### **Sexuelle Orientierung**

Sprachkenntnisse und Akzentsprachigkeit

Bildungsstand

Staatsbürgerschaft

Sesshaftigkeit

Aussehen

Förderbedürftigkeit

### **Gesundheit**

Globale Positionierung

### **Diskriminierte**

Frauen, queere, intersexuelle, nicht-binäre, trans und agender Personen

Schwarze Menschen, Menschen of Color

### **Arme Menschen**

Kinder sowie Menschen im Rentenalter

### **Nicht-heterosexuelle Menschen**

Türkische Erstsprache und Akzent

Schulabbrecher\*innen

Türkische Staatsbürgerschaft

Dauerhaft umherziehende Menschen

Dem Schönheitsideal nicht entsprechend

Menschen mit Förderbedürftigkeit

### **Chronisch kranke Menschen**

Globaler Süden

### **Nicht-Diskriminierte**

Cis-Männer

Weißer Menschen

### **Wohlhabende Menschen**

Erwachsene zw. 20 und 60 Jahren

### **Heterosexuelle Menschen**

Deutscher Erstsprache/ kein Akzent

Akademiker\*innen

Deutsche Staatsbürgerschaft

Menschen mit festem Wohnsitz

Dem Schönheitsideal entsprechend

Menschen ohne Förderbedürftigkeit

### **Gesunde Menschen**

Globaler Norden

## Karim Fereidooni – oben oder unten?

Geschlecht

**oben**

Sozial konstruierte „Rasse“

**eher unten bis ambivalent** – in einigen Gegenden Deutschlands und vielen Gegenden der Erde bin ich eher so mittel

Klasse/Sozialer Status

**oben**

Generation/Alter

**oben**

Sexuelle Orientierung

**oben**

Sprache bzw. Akzentsprachigkeit

**ambivalent (Deutschlehrer und Deutsch ohne Akzent) – aber unten – Farsi als Erstsprache**

Bildungsstand

**oben**

Staatsbürgerschaft

**ambivalent – Deutsche Staatsbürgerschaft (oben) + Iranische Staatsbürgerschaft (unten) – ich reise mit dem deutschen**

**Pass**

Sesshaftigkeit

**oben**

Aussehen

**dazu sage ich nichts 😊 - Body-Mass-Index: oben – bei Tinder eher unten – aber zum Glück bin ich verheiratet**

Förderbedürftigkeit

**oben**

Gesundheit

**oben mit Tendenz nach unten**

Globale Positionierung

**Geburtsland (Iran) unten – Wohnort (Deutschland) oben**

## Karim Fereidooni oben oder unten?

Definition Intersektionalität von Walgenbach (2014, S. 54f.): „(...) Macht- und Herrschaftsverhältnisse (...) [können] **nicht isoliert voneinander (...) [betrachtet] werden (...), sondern in ihren ‚Verwobenheiten‘ (...).** (...) [D]er Fokus [liegt] auf **das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Kategorien (...).** Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die **Analyse ihrer Wechselwirkungen“.**

## Positioniertheit und Positionierung

„**Positioniertheit** bezeichnet die **nicht selbstgewählte Position**, die eine Person (oder Organisation) gesellschaftlich zugewiesen wird, die sie prägt und auf die auch andere reagieren, wenn relevante Markierungen (z.B. Hautfarbe, Kleidung, Rollstuhl, etc.) vorhanden sind“ .

„**Positionierung** hingegen bezeichnet die **bewusste und selbst gewählte inhaltlich-politische Position**, die eine Person in Bezug auf die gesellschaftlichen Verhältnisse einnimmt und mit Praxis füllt – beispielsweise, indem mensch Privilegien teilt. Dieser Begriff benennt die individuellen und kollektiven Handlungsspielräume und Verantwortung innerhalb der existierenden gesellschaftlichen Verhältnisse. Eine bewusste Positionierung erlaubt einen reflektierten, kritischen Umgang mit der eigenen Positioniertheit, sie hebt Machtstrukturen, real existierende strukturelle Privilegien bzw. strukturelle Benachteiligungen und persönliche Prägungen allerdings nicht auf“.

Quelle: Bartel (2013). Abrufbar unter:

<https://www.adnb.de/de/10%20C3%9Cber%20uns/05%20Publikationen/20130201T000%20ADVD/Antidiskriminierungsberatung%20in%20der%20Praxis.%20Standards%20f%C3%BCr%20eine%20qualifizierte%20Antidiskriminierungsberatung%20ausbuchstabiert.%20Eine%20Publikation%20des%20Antidiskriminierungsverbands%20Deutschland%20%28advd%29.pdf?download>

## Positioniertheit und Positionierung

### Diese beiden Fragen sollten Sie sich stellen:

- Welche Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten habe ich aufgrund meiner Positioniertheit?
- Welche davon möchte ich im Sinne einer Positionierung wie nutzen? bzw. auch: Auf welche verzichte ich?

Quelle: Bartel (2013). Abrufbar unter:

<https://www.adnb.de/de/10%20%C3%9Cber%20uns/05%20Publikationen/20130201T000%20ADVD/Antidiskriminierungsberatung%20in%20der%20Praxis.%20Standards%20f%C3%BCr%20eine%20qualifizierte%20Antidiskriminierungsberatung%20ausbuchstabiert.%20Eine%20Publikation%20des%20Antidiskriminierungsverbands%20Deutschland%20%28advd%29.pdf?download>

## Dialektik der Gleichheit und Differenz

- Wann sollte Gleichheit/Unterschiedlichkeit betont werden?
- Wie und warum werden Menschen in unterschiedliche Gruppen eingeteilt und welche Unterscheidungslogik steckt dahinter?

## Dialektik der Gleichheit und Differenz

- In seinem Werk „Die Ordnung der Dinge“ teilt Michel Foucault alle bekannten Tiere der Welt in ein Ordnungsschema ein.
- Dieses Ordnungsmuster überträgt Foucault auf die Einteilung von Menschen
- Analyseinstrument zur Kategorisierung und Ordnung von Menschen

## Dialektik der Gleichheit und Differenz

- a) Tiere, die dem Kaiser gehören
- b) einbalsamierte Tiere
- c) gezähmte
- d) Milchschweine
- e) Sirenen
- f) Fabeltiere
- g) herrenlose Hunde
- h) in diese Gruppierung gehörende
- i) die sich wie Trolle gebärden
- j) die mit einem ganz feinen Pinsel aus Kamelhaar gezeichnet sind
- k) und so weiter
- l) die den Wasserkrug zerbrochen haben
- m) die von Weitem wie Fliegen aussehen

(Michel Foucault 1994: Die Ordnung der Dinge, S. 17.)

## Dialektik der Gleichheit und Differenz

*„Eine Erzieherin (...) fordert die Kinder auf, für ein interkulturelles Frühstück etwas **Typisches aus der Heimat** mitzubringen. Das Frühstück verläuft gut, die Erzieherin ist mit der Einheit zufrieden. Eine anschließende Befragung ergibt: Einige Kinder erzählen, dass weder sie selbst, noch ihre Eltern, noch die im Herkunftsland lebende Oma überhaupt frühstücken würden. Andere frühstücken Cornflakes oder Nutella. Sie haben aber Schafskäse und Oliven mitgebracht, um die nette Erzieherin nicht zu enttäuschen. Sie hatten also bereits gelernt, was von ihnen erwartet wird. Um nicht zu enttäuschen und nicht aufzufallen, erfüllen sie die von ihnen erwartete **Demonstration ihrer Differenz**. Aber es gibt natürlich auch Kinder (...), die froh darüber sind, **endlich wahrgenommen zu werden** (...)“ (Attia 2009, S. 20).*

## Dialektik der Gleichheit und Differenz



## Dialektik der Gleichheit und Differenz

- **West/Fenstermaker (1995): doing difference.**
  - Differenz ist nicht per se existent. **Differenz wird** in Kommunikationszusammenhängen, durch Gesetze, Routinen, Vorschriften, Arbeitsweisen, Büchern, Bildern, Witzen, etc. **hergestellt.**
  - Damit sind Differenzzuschreibung verknüpft (z.B. Mädchen können kein Mathe; Kinder mit ‚Migrationshintergrund‘ müssen per se Deutschförderung erhalten etc.)

## Dialektik der Gleichheit und Differenz

- Wann sollte Differenz betont werden?
  - Wenn dadurch der ‚Nachteil‘ einer Person ausgeglichen werden kann
  - Wertschätzung, nicht Bloßstellung
  - Ist die ‚Differenz‘ angeboren, erworben oder durch Gesetze hergestellt?
  
- Wann sollte ‚Differenz‘ nicht betonen werden?
  - Wenn sich die Betonung der ‚Differenz‘ nachteilig für die Person auswirkt
  - Wenn weitere Differenzen dadurch (re)produziert werden
  - Wenn die Person auf ihre Differenz reduziert wird

## Dialektik der Gleichheit und Differenz

Letztlich sind zwei Dinge entscheidend für den Umgang mit ‚Differenz‘

- Kontext
- Relevanz

## Was tun?

- Diversitätssensibilität benötigt individuelle Anstrengung und institutionelle Organisationsentwicklung. Hierzu siehe: Handreichung der RAA Berlin (2017): <http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSAETZE.pdf>
- Multiprofessionelle Teams sollten aufgebaut werden, um der Bandbreite der Diversitätsmerkmale Rechnung zu tragen.
- Datenerfassung: Welche Daten sollen/dürfen/müssen erfasst werden? Ohne eine konkrete Datenerfassung; keine gute Umsetzungsmöglichkeit von Diversity-Strategien. Handlungsleitende Frage: Wen erreichen Sie nicht und was sind die Gründe hierfür? Wie können Sie das ändern?
- Eine konkrete Zielsetzung mit verschriftlichten Meilensteinen und einem Zeitplan ist notwendig.

## Was tun?

### Auszüge aus der Handreichung der RAA Berlin

- 1. Entwicklungsprozess: Organisationsentwicklung ist als **Prozess** zu verstehen, in dem vorhandene **Potenziale** gefördert und **Konflikte** ernst genommen werden. Der Gesamtprozess erfordert Ressourcen und bedarf einer **externen Begleitung**.
- 2. Organisationskultur: **Führungskräfte** haben die Verantwortung, durch ihr Verhalten den **Maßstab** für wertschätzende zwischenmenschliche Interaktion zu setzen. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden sorgen sie so für ein **Arbeitsklima**, das Personen in ihrer Unterschiedlichkeit fördert, **Reflexionsprozesse** ermutigt und gesellschaftlichen Benachteiligungen entgegenwirkt.
- 3. Organisationsstruktur: Die Organisation schöpft – unter Berücksichtigung der eigenen **Ziele** – die Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsplätzen nach **individuellen Bedürfnissen** aus. Ihre räumliche und technische Ausstattung gewährleistet die **Teilhabe** und Unabhängigkeit **aller** Mitwirkenden.

## Was tun?

- 4. Personal: Die **Auswahl und Entwicklung von Personal** dient dazu, personelle Vielfalt auf allen Ebenen **diskriminierungskritisch aufzubauen** und zu sichern. Die Mitarbeitenden werden fortgebildet, um **diversitätssensibel handeln** zu können.
- 5. Kommunikation: Das gesammelte Wissen einer vielfältigen Belegschaft ermöglicht eine **respektvolle Kommunikation** mit diversen Zielgruppen. Texte und Bilder werden so gestaltet, dass sie in ihrer Wirkung **wertschätzend** und in der Ansprache **einladend** sind. Dies gilt ebenso für die Verwendung von Begriffen und Symbolen, vor allem auch bei der **Nennung oder Adressierung von marginalisierten Gruppen**.
- 6. Projekt- und Dienstleistungsentwicklung: Projekte und Dienstleistungen für eine bestimmte Zielgruppe basieren auf den Prinzipien der Gleichbehandlung. **Bei der Entwicklung und Ausgestaltung dieser Angebote bestimmen Personen und Organisationen aus der Zielgruppe von Anfang an mit.**

## Was tun? Powersharing und Empowerment

- Der Ansatz des Powersharings fragt danach, inwiefern und mit welchem Maßnahmen eine Person ihr Bewusstsein und ihre beruflichen wie privaten Aktivitäten transformieren kann, um sich für eine gerechtere Gesellschaft/Firma/Beziehung/Freundschaft einzusetzen?
- Der Ansatz des Empowerments fragt danach, wie jeder einzelne, der von unterschiedlichen Ungleichheitsstrukturen wie Rassismus, Sexismus, Klassismus und Adulismus betroffen ist, sein physisches und psychisches Wohlbefinden erhalten oder steigern kann und welche individuellen und unternehmerischen Maßnahmen hierfür notwendig sind.

## Maßnahmen

### 1. *Klare und transparente Kommunikation nach innen und außen*

- Code of Conduct (Verhaltenskodex), welches von allen Akteuren unterschrieben werden muss.
- Statements der Geschäftsführung auf der Internetpräsenz der Organisation/im Gebäude der Organisation
- Jeden Monat im Internetpräsenz/an einem zentrale Ort des Unternehmens eine bedeutende Persönlichkeit vorstellen, die sich für Diversitätssensibilität engagiert (hat) (Biografie und Verdienste).

## 2. Strukturelle Verankerung

- Entwicklung einer Diversitätsstrategie (Finanz-, Organisations- und Personalplan)
- Sichtbarkeit dieses Themas erhöhen durch Erweiterung der Diversitätsstrategie bezüglich aller Merkmale
- Personelle und finanzielle Ausstattung im Bereich Diversitätssensibilität bereitstellen
- Schaffung von Beschwerdestellen
- In Stellenausschreibungen den folgenden Passus einfügen: *"Die XXX setzt sich für Chancengerechtigkeit und Vielfalt ein. Wir begrüßen alle Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, sozialer Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter sowie sexueller Orientierung oder Identität. Eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist uns ein selbstverständliches Anliegen. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht; Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."*

## 2. Strukturelle Verankerung

- Karriere-Fördermaßnahmen, Mentoring und Quoten für Menschen einführen, die in ihrer Organisation unterrepräsentiert sind.
- Auszeichnung „Wir leben Diversität“ (intern/extern) ausloben, um die Sichtbarkeit der Maßnahmen zu erhöhen (Preisgeld: jeweils 1.000,00 €): extern für NGO's, die sich für Diversitätssensibilität engagieren und intern für besonders gute Initiativen/Ideen der Mitarbeiter\*innen. Die Mitarbeiter\*innen ermutigen, selbständige Konzepte/Ideen für Diversitätssensibilität zu entwickeln und sich um die auszulobende Auszeichnung zu bewerben.
- Netzwerk „Diversitätssensibilität“ aufbauen, damit sich die unterschiedlichen Organisationseinheiten untereinander vernetzen können.
- Studie zum Thema Diversitätssensibilität durchführen (mithilfe von Wissenschaftler\*innen) und Veröffentlichung der Ergebnisse. Anschließend müssen Maßnahmen umgesetzt werden.

## 2. Strukturelle Verankerung

- Projektwochen zum Thema „Diversitätssensibilität“ durchführen.
- Alle Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit bieten, außer-christliche Festtage (z.B. muslimisch und jüdisch) zu feiern sowie auf nicht-christliche religiöse Riten (z.B. Ramadan) Rücksicht nehmen.
- Interreligiöse Gebetsräume einrichten als Orte der interkonfessionellen Begegnung

## Maßnahmen

### 3. *Verbindliche und regelmäßige Maßnahmen implementieren*

- Alle Mitarbeiter\*innen sollten mindestens zweimal im Jahr Fortbildungsveranstaltungen und Trainings zum Thema *Diversitätssensibilität* besuchen
- Die Fortbildungsveranstaltungen sollten in der regulären Arbeitszeit stattfinden, um die Teilnahmebereitschaft und die Relevanz zu verdeutlichen.
- Regelmäßig Speaker\*innen einladen, die sich für Diversitätssensibilität engagieren.

## Was tun?

- Wenn über Diversität nachgedacht wird, muss über die Normalität gesprochen werden.
- „**Normen wirken regulierend, Menschen werden entsprechend dieser Normen klassifiziert, positioniert und hierarchisiert**“ (Rabenstein et al. 2017, S. 10). (...) viele leiden unter **De-Normalisierungs-Ängsten**, das heißt unter der Angst, selbst zu den ‚Nicht-Normalen‘ zu gehören. (...) Normalitätsvorstellungen [werden] durch die Etablierung des oder der ‚Anderen‘ (...) hervorgebracht. (...) Normalitätsvorstellungen (...) werden in gesellschaftlichen Diskursen und Praktiken in Verbindung mit spezifischen Machtverhältnissen (...) hervorgebracht“ (Rabenstein et al. 2017, S. 10).
- „Normen als Normen fallen uns nur auf, wenn wir ihnen nicht entsprechen, wenn wir nicht hineinpassen, ob wir es wollen oder nicht. Wer eine weiße Hautfarbe hat, hält die Kategorie Hautfarbe für irrelevant, weil im Leben eines Weißen in der westlichen Welt Hautfarbe irrelevant *ist*. Wer heterosexuell ist, hält die Kategorie sexuelle Orientierung für irrelevant, weil die eigene sexuelle Orientierung im Leben eines Heterosexuellen irrelevant sein *kann*. Wer einen Körper besitzt, in der er oder sie sich wiedererkennt, dem scheint die Kategorie Geschlecht selbstverständlich, weil dieser Körper niemals in Frage gestellt wird. **Wer Normen entspricht, kann es sich leisten zu bezweifeln, dass es sie gibt**“ (Carolin Emcke 2016. Wie wir begehren. 3. Auflage. Frankfurt/Main: Fischer, S. 21f.).

## Fragen, die Sie diskutieren könnten

- Ist die AWO ein Spiegelbild unserer Gesellschaft (bezogen auf Teilnehmer\*innen, Mitarbeiter\*innen, Angebots- und Kooperationsstruktur)? Wenn nein, woran liegt das?
- Welche strukturellen Partizipationsbarrieren gibt es? (In welchen sozialen Netzwerken sind Sie aktiv? Kooperieren Sie mit (Migrant\*innen)Selbstorganisationen?)
- Studie: Gibt es empirische Zahlen darüber, wie divers Ihre Führungskräfte aufgestellt sind und welche Diskriminierungserfahrungen Ihre Mitarbeiter\*innen machen?
- Umkehrung der Angebotsauswahl: Haben Sie die Menschen in ihrer Stadt mal gefragt, welche Angebote sie sich von Ihnen wünschen würden und haben Sie vor diesem Hintergrund Angebote konzipiert?
- Wer entscheidet über die Ausrichtung der AWO? Können Vereine, die in ihrer Stadt tätig sind, in die Themenfindung und Konzeption einbezogen werden?

## Literatur

Amirpur, Donja (2016): Migrationsbedingt behindert? Familien im Hilfesystem. Eine intersektionale Perspektive. Bielefeld: transcript.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): LSBTIQ\*-Lehrkräfte in Deutschland Diskriminierungserfahrungen und Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität im Schulalltag. Abrufbar unter:  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/LSBTIQ\\_Lehrerkraeftebefragung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/LSBTIQ_Lehrerkraeftebefragung.pdf?__blob=publicationFile&v=5) (Stand: 02.05.2020).

Barsch, Sebastian/Glutsch, Nina/Massumi, Mona (2017): Diversity in der LehrerInnenbildung. Internationale Dimensionen der Vielfalt in Forschung und Praxis. Münster: Waxmann.

Boller / Rosowski / Stroot (2007): Heterogenität in Schule und Unterricht. Handlungsansätze zum pädagogischen Umgang mit Vielfalt. Weinheim: Beltz.

Czollek, Leah C./Perko, Gudrun/Kaszner, Corinne/Czollek, Max (2019): Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden und Übungen. 2. Auflage. Weinheim: Beltz.

El-Mafaalani, Aladin/Kemper, Thomas (2017): Bildungsteilhabe geflüchteter Kinder und Jugendlicher im regionalen Vergleich. In: Zeitschrift für Flüchtlingsforschung, 2/2017, S. 173-217.

Eggers, Maisha M. (2011): Anerkennung und Illegitimierung. Diversität als marktförmige Regulierung von Differenzmarkierungen. In: Anne Broden und Paul Mecheril (Hrsg.), Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript, S. 59-85.

Fereidooni, Karim/Zeoli, Antonietta P. (2016): Managing Diversity: Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung, Wiesbaden: Springer VS.

Fereidooni, Karim (2016): Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen. Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext. Wiesbaden: Springer VS. Abrufbar unter: <http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/20203/> (Stand: 02.05.2020).

## Literatur

Fereidooni, Karim/Massumi, Mona (2017): SEMINAR – Lehrerbildung und Schule. Jg. 22. Ausgabe 4/2016. Thema: Lehren und Lernen mit Migrationshintergrund.

Fereidooni, Karim/Massumi, Mona (2017): Affirmative Action: Ungerechtfertigte Bevorteilung oder notwendiger Nachteilsausgleich? In: Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Emine Yüksel (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden: Springer VS, S. 701-721.

Foitzik, Andreas/Hezel, Lukas (Hrsg.) (2019): Diskriminierungskritische Schule. Einführung in theoretische Grundlagen. Weinheim: Beltz.

Foitzik, Andreas/Holland-Cunz, Marc/Riecke, Clara (2019): Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule. Weinheim: Beltz.

Journal für LehrerInnenbildung (2017): Inklusive Lehrer\*innenbildung und Diversitätsmanagement, 17. Jg. (2). Facultas Verlag.

Kelly, Natasha A. (2019): Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte. Unrast Verlag. S. 145-186.

Kemper, Andreas/Weinbach, Heike (2020): Klassismus. Eine Einführung. 3. Auflage. Münster: Unrast.

Kergel, Davis/Heidkamp, Birte (Hrsg.) (2019): Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre. Wiesbaden: Springer VS.

KMK und HRK (2015): Lehrerbildung für eine Schule der Vielfalt. Gemeinsame Empfehlung von Hochschulrektorenkonferenz und Kultusministerkonferenz. [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2015/2015\\_03\\_12-Schule-der-Vielfalt.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_03_12-Schule-der-Vielfalt.pdf) (Stand: 07.05.2020).

Massumi, Mona/Fereidooni, Karim (2017): Die rassismuskritische Professionalisierung von (angehenden) Lehrkräften. Die Notwendigkeit einer Kompetenzerweiterung. In: Sebastian Bartsch, Nina Glutsch und Mona Massumi (Hrsg.): Diversity in der LehrerInnenbildung. Internationale Dimensionen der Vielfalt in Forschung und Praxis. Münster: Waxmann, S. 51-76.

## Literatur

Massumi, Mona (2019): Migration im Schulalter. Systemische Effekte der deutschen Schule und Bewältigungsprozesse migrierter Jugendlicher. Reihe: Interkulturelle Pädagogik und postkoloniale Theorie. Peter Lang.

Magnus, Cristian D./Fereidooni, Karim (2017): Heteronormativität und Diversity – Sexuelle Orientierung als Aspekt der Lehrer\_innenbildung? In: Martin Drahm, Anne Köster, Jonas Scharfenberg und Stiftung der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Schule gestalten. Beiträge aus dem Studienkolleg der Stiftung der Deutschen Wirtschaft und der Robert Bosch Stiftung. Münster: Waxmann, S. 86-102.

Pates, Rebecca/Schmidt, Danie, Karawanskij, Liebscher, Doris, Fritzsche, Heike (Hrsg.) (2010): Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS Verlag.

Prenzel, Annedore (2006): Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag.

Shure, Saphira (2016): Die Schule als Agens eines Integrationsdispositivs? Anmerkungen aus der Perspektive einer kritischen (erziehungswissenschaftlichen) Migrationsforschung. In: K. Fereidooni & M. Massumi (Hrsg.): Zeitschrift SEMINAR. Lehren und Lernen mit Migrationshintergrund, 4/16. Schneider Verlag Hohengehren.

Simon, Nina/Fereidooni, Karim (2018): Rassismuskritische Fachdidaktik. In: Karim Fereidooni, Kerstin Hein und Katharina Kraus (Hrsg.), Theorie und Praxis im Spannungsverhältnis. Beiträge für die Unterrichtsentwicklung. Waxmann, S. 17-30.

Tandler N., Dalbert C. Always look on the bright side of students: does valence of teacher perceptions relate to students' educational performance? Social Psychology of Education (2020).

Walgenbach, Katharina (2014): Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Einwanderungsgesellschaft. Stuttgart: UTB.

West, Candace/Fenstermaker, Sarah (1995): Doing Difference. In: Gender & Society, Jg. 9, (1), S. 8-37.

Zeitschrift für Diversitätsforschung und –management (2019): Heft 1+2-2019: Diversitäts- und Antidiskriminierungskonzepte im Feld von Schule und Migration - Erfordernisse, Spannungen und Widersprüche. Herausgeberinnen: Mechtild Gomolla, Ellen Kollender, Christine Riegel, Wiebke Scharathow.

**Ende des Vortrags**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!