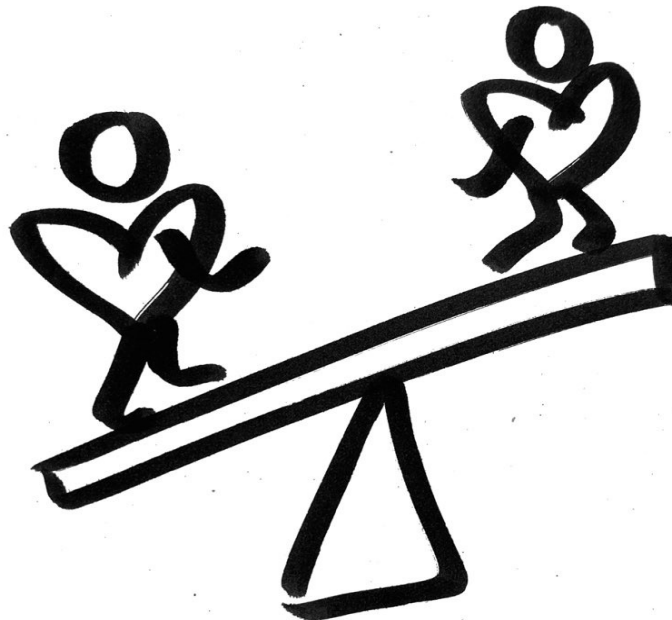


Umgang mit Diskriminierungserfahrungen in Beratungssituationen



mit Conni Schwärzer-Dutta, ZSIMT Berlin

Aufbau

1. Umgang mit sich selbst:

Diskriminierung kennen, erkennen und anerkennen

2. Umgang mit der diskriminierten Person:

Vertrauen, Parteilichkeit, Selbstbestimmung

3. Umgang mit der diskriminierenden Person:

Beziehungen, Machtverhältnisse, Ziele

4. Kleingruppenarbeit an Fallbeispielen

5. Austausch und Reflexion

Zwischenfragen, Ergänzungen, Anmerkungen erwünscht!



Diskriminierung kennen, erkennen und anerkennen

Umgang mit sich selbst

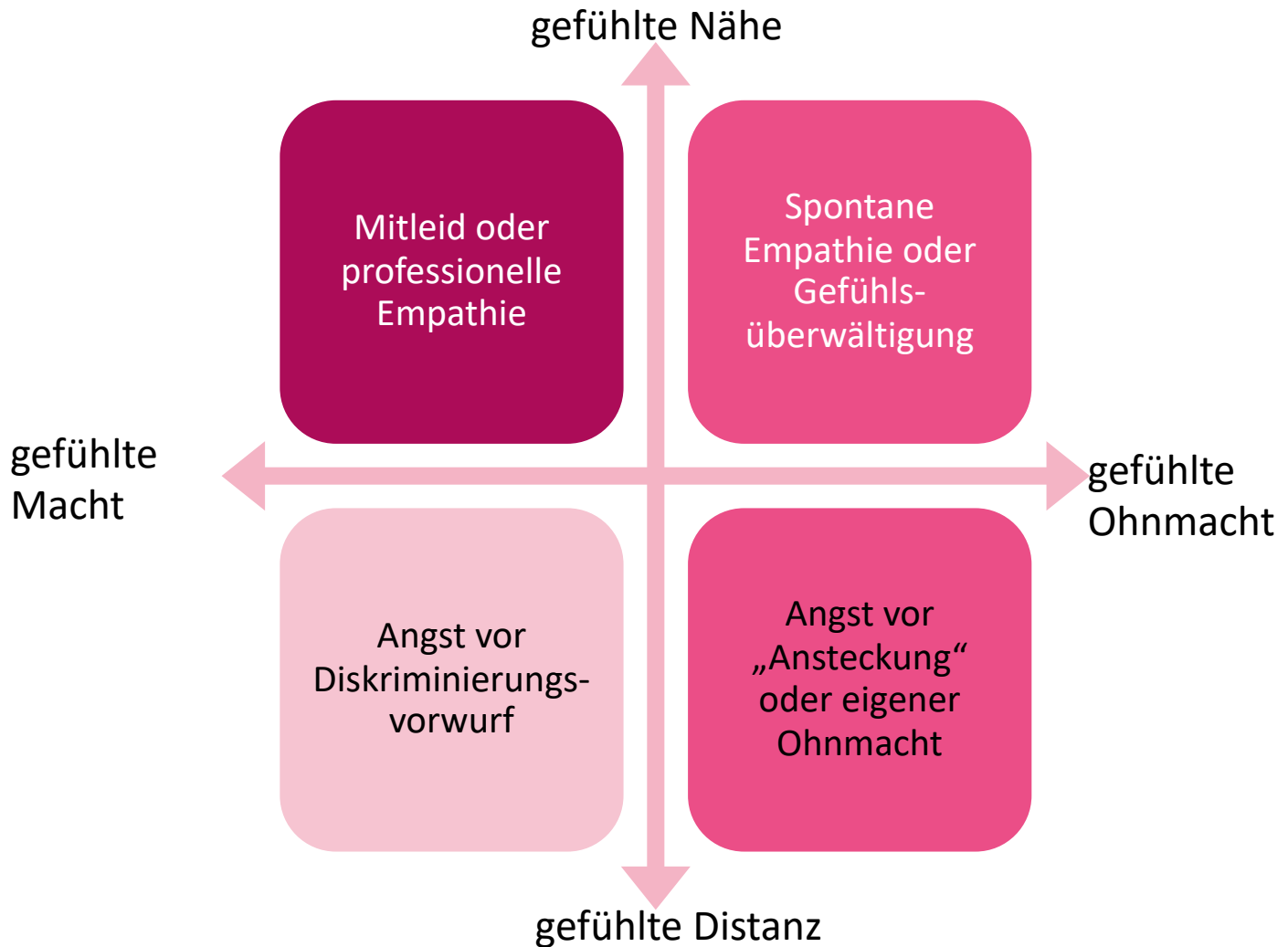
Diskriminierung kennen, erkennen, anerkennen

- **Diskriminierung kennen:** eine eigene, an Theorien und Erfahrungen geprüfte, Definition haben.
- **Diskriminierung erkennen:** Häufige Gefühle nach Diskriminierung bei Betroffenen, Ausübenden und Zeug*innen kennen.
- **Diskriminierung anerkennen:** Eigene psychische Reaktionen wahrnehmen und erste Handlungsimpulse hinterfragen. Sich bei starken Gefühls-Reaktionen Unterstützung holen, aber nicht von der diskriminierten Person.

Diskriminierung (er)kennen

1. **Diskriminierungserfahrung + typische Gefühle**
Hilflosigkeit, Angst, Wut, Scham, als Person nicht gesehen, unerklärliche Misserfolge,...
 2. **Benachteiligung:**
 - Ungleichbehandlung
 - Gleichbehandlung mit ungleichen Folgen
 - Beleidigung, Belästigung
 3. **geschütztes Merkmal:** rechtlich oder wissenschaftlich anerkannte Diskriminierungskategorie
 4. **Strukturelles Machtverhältnis**
- Gegencheck:** Wäre die Situation mit vertauschten Rollen vorstellbar? Könnte das jede*r passieren?

Psychologische Reaktionen auf Diskriminierung als Zeug*in





Vertrauen, Parteilichkeit, Selbstbestimmung

Umgang mit der diskriminierten Person

Vertrauen, Parteilichkeit und Selbstbestimmung

Vertrauen

- kann nicht vorausgesetzt, sondern muss im Beratungsprozess erarbeitet werden.
- Je nach gesellschaftlicher Positionierung und Funktion der beratenden Person in der (vielleicht diskriminierenden) Organisation braucht dies Zeit und Mühe.

Parteilichkeit

- bedeutet hier, Ratnehmenden Glauben zu schenken und eigene Identifikationen mit diskriminierenden Personen oder Institutionen zurückstellen.
- Fokussieren Sie nicht etwaige eigene Anteile der diskriminierten Person am Diskriminierungs-Geschehen oder Handlungen der diskriminierten Person danach (z.B. „wütend“, „empfindlich“). Das wirkt wie eine Beschuldigung.

Selbstbestimmung

- zu respektieren bedeutet, keine vorschnellen Ratschläge zu erteilen und nichts ohne Absprache mit der betroffenen Person zu unternehmen.
- ist enorm wichtig, da die ratnehmende Person bereits durch die Diskriminierung die Erfahrung verletzter Selbstbestimmung gemacht hat.

Vielschichtige Wünsche Diskriminierter...

Diskriminierte Perspektive	
Wunsch nach Anerkennung des eigenen Leidens und Abhilfe	
Wunsch nach Anerkennung der eigenen Handlungsfähigkeit	
Wunsch, als Individuum mit freigewählten Zugehörigkeiten gesehen zu werden	
Wunsch, in der eigenen Identität und Zugehörigkeit zu einer (diskriminierten) Gruppe gesehen zu werden	

... und deren Aneignung durch Helfer*innen

Diskriminierte Perspektive	Perspektive der Helfer*innen
Wunsch nach Anerkennung des eigenen Leidens und Abhilfe	Unterschätzung Ratnehmender, bevormundende Hilfe
Wunsch nach Anerkennung der eigenen Handlungsfähigkeit	Fokus auf Individuum, Betroffene beschuldigen
Wunsch, als Individuum mit freigewählten Zugehörigkeiten gesehen zu werden	„ich behandle alle gleich, da kann ich nichts falsch machen“ > kann zu indirekter Diskriminierung führen
Wunsch, in der eigenen Identität und Zugehörigkeit zu einer (diskriminierten) Gruppe gesehen zu werden	Unterschiede überbetonen, Kulturalisierung > kann zu direkter Diskriminierung beitragen



Beziehungen, Machtverhältnisse, Ziele

Umgang mit der diskriminierenden Person

Ziele, Machtverhältnisse, Beziehungen

- Wägen Sie gemeinsam mit der diskriminierten Person realistische **Ziele** ab: Geht es darum, dass die diskriminierende Person ihr Handeln ändert? Sich entschuldigt? Eine Entschädigung anbietet? Oder sollen vor allem negative Folgen für die diskriminierte Person beseitigt werden?
- Beachten Sie die **Machtverhältnisse**. Machen Sie einen Plan B falls der diskriminierten Person aus einer Beschwerde doch ein Nachteil erwachsen könnte.
- Setzen Sie ihre **Beziehung** zur diskriminierenden Person nicht vorschnell aufs Spiel, besonders wenn das Ziel ist diese zu überzeugen oder zu vermitteln. Bleiben Sie inhaltlich konsequent, suchen Sie aber gemeinsame Werte oder Interessen, laden Sie zum Perspektivwechsel ein, schildern Sie eigene Erfahrungen und greifen Sie Einwände mit „Ja, aber“ auf.

Fallbeispiele

1. Eine Studentin ist auf der Suche nach Professor*innen, die ihre Masterarbeit betreuen. Sie hat Deutsch gelernt um hier zu studieren, kann aber kein Englisch. Ein Professor sagte zu ihr: ohne Englisch werden sie ihren Master nicht schaffen. Eine Professorin sagte: suchen sie jemand, der für Sie übersetzt und geben sie etwas, das sie können, kochen oder Tanzunterricht. Ratlos wendet die Studentin sich an Sie mit der Bitte um Hilfe.
2. Eine Studentin kommt zu Ihnen mit folgendem Problem: Ihr wurde eine schlechte Note für ihre Abschlussarbeit gegeben, da der betreuende Professor der Meinung war, sie habe diese nicht selbst geschrieben, da die sprachlich „zu gut“ sei und die Studentin Deutsch nicht als Erstsprache spricht. Die Studentin möchte die ihrer Ansicht nach gute Leistung anerkannt haben.
3. Eine Mitarbeiterin des Immatrikulationsbüros, an die Sie eine ratsuchende Studentin weiterverwiesen hatten, beschwert sich bei Ihnen, die Studentin habe zu ihr gesagt: „Wenn ich ein weißer Mann in einem weißen Hemd wäre, hätte ich sicher den Stempel bekommen den ich brauche!“ Die Mitarbeiterin ist erbost und wünscht sich von Ihnen (und am liebsten auch von der Studentin) ihr zu bestätigen, dass sie alle gleich behandle und keine Rassistin sei.

Fragen

- Welche Gefühle löst das Fallbeispiel in Ihnen aus? Ruft es Erinnerungen hervor? Gibt es eine Position der am Fallbeispiel Beteiligten, die Ihrer eigenen Erfahrung nahe ist?
- Welche Handlungsoptionen fallen Ihnen ein?
- Was sind deren mögliche Risiken und Nebenwirkungen?

Bitte benennen Sie eine*n Zeitgeber*in und eine*n Reporter*in!

Lesetipps

- Advd Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hg.): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. 2015.
<https://www.adnb.de/de/10%20%C3%9Cber%20uns/05%20Publikationen/20162107T000%20Antidiskriminierungspraxis%20advd/Neue%20Auflage%20Antidiskriminierungsberatung%20in%20der%20Praxis.pdf?download>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Leitfaden Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung. 2015.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Verweisberatung_20121109.pdf?__blob=publicationFile&v=2adnb
- Boger, Mai-Anh: Trilemma der Inklusion. 2018. Mehr über die einzelnen Bände hier: <http://www.mai-anh-boger.de/trilemma-der-inklusion>
- Castro Varela, María del Mar; Schulze, Sylvia; Vogelmann, Silvia; Weiß, Anja, 1998: Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen
- Lesmigras – Antigewalt und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin e.V.: Unterstützung geben. Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Gewalt und Diskriminierung. 2011.
https://lesmigras.de/tl_files/lesmigras/Tapesch/LM_Broschuere_Tapesch_UnterstuetzungGeben.pdf

Kontakt

Conni Schwärzer-Dutta

ZSIMT Zentrum für soziale Inklusion, Migration
und Teilhabe Berlin



+491736001917

constanze.schwaerzer@gmx.net

person: www.constanzeschwaerzer.de

training: www.zsimt-berlin.de

coaching: www.liebevollautistisch.org

blog: www.diversifamilies.org