

Foto: Kathrin Jegen



Diskriminierungen: vorbeugen – erkennen - handeln

Cynthia Tetteh & Maziar Taymoorzadeh

7. Fachtagung AG Praxisanleitung

Hamburg, 12.9.2024

Basis & woge e.V.

Träger sozialer Dienstleistungen, Schwerpunkte in:

- Jugendhilfe & Niedrigschwellige Sozialarbeit
- Gesundheitsprävention
- Flucht und Bildung

Arbeitsbereich Antidiskriminierung

- Schulungen zu Antidiskriminierungs- und Diversitätsthemen für öffentliche Verwaltung, Arbeitsverwaltung, Bezirke und Unternehmen im Bereich Gesundheit/Pflege und Energieversorgung
- Bereitstellung von Expertisen und Arbeitsmaterialien zum Abbau von Diskriminierung
- Beratungen zu und Begleitung von Öffnungsprozessen und Abbau von Diskriminierung

Agenda

- Warm-Up
- Was ist Diskriminierung?
- Diversitätskompetenz
- Fallarbeit



Warm - UP

- Wie groß ist Ihr Energielevel heute?
- Wie gut wurden Sie in Ihrer Ausbildung zur Praxisanleitung auf die Einarbeitung von Internationalen Fachkräften vorbereitet?
- Was glauben Sie: Wie hoch ist der Anteil an Internationalen Fachkräften, die bei der Arbeit Diskriminierungserfahrungen machen?
- Wie würden Sie ihre eigenen Kompetenzen in Bezug auf das Thema Diskriminierungen einschätzen?
- Wie groß ist Ihre Sorge/Unsicherheit, wenn es um das Thema Diskriminierungen geht?

Diskriminierungserfahrungen von Pflegekräften in Deutschland

Diskriminierungserfahrungen (allgemein):

- 45% der ausländischen Pflegekräfte fühlen sich benachteiligt im Vergleich zu einheimischen Kolleg*innen
- 50% berichten von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz

Rassistische Diskriminierung in Deutschland:

- 20% erleben rassistische Äußerungen von Patienten oder Kollegen*innen
- 35% haben direkte rassistische Vorurteile von Vorgesetzten oder Kolleg*innen erfahren

Quellen: Caritas (2021) & DGB (2018)

A photograph of three business professionals sitting around a table in a bright office. A man with grey hair is on the left, smiling. A woman with brown curly hair in a blue lace top is in the center, laughing. A woman with dark hair in a white sleeveless shirt is on the right, also smiling. They are looking at each other and papers on the table. A large window in the background shows a cityscape.

Diskriminierung

Was ist Diskriminierung?

Als Diskriminierung bezeichnet man:

- jede Form der ungerechtfertigten Benachteiligung oder Ungleichbehandlung
- ohne sachlichen Grund
- von einzelnen Personen oder Gruppen
- aufgrund verschiedener wahrnehmbarer beziehungsweise nicht unmittelbar wahrnehmbarer Merkmale
- Wahrnehmbar sind zum Beispiel Alter, ethnische Zugehörigkeit oder Behinderung
- Nicht wahrnehmbar (Geschlecht, sex. Orientierung)

So funktioniert Diskriminierung

Überbetonung eines Merkmals



Verallgemeinerung



Othering/ Veränderung



Hierachisierung



Diskriminierung

individuelle Ebene

- Eine Schwarze Person wird rassistisch in der S-Bahn beschimpft

institutionelle Ebene

- Eine Hochschule verbietet generell das Tragen von Kopfbedeckungen

gesellschaftliche Ebene

- In einem Lehrbuch werden nur Personen ohne sichtbare Behinderung abgebildet

Diskriminierungsverständnis

Diskriminierung ist...

- für Betroffene eine Alltagserfahrung
- für gesellschaftlich Privilegierte häufig nicht direkt erkennbar oder erfahrbar, manchmal unbewusst oder unsichtbar
- für Betroffene schwer zu thematisieren (Abwehr)
- von Betroffenen meist nicht gemeldet worden (80%)

Folgen von Diskriminierung

Es kann zu:

- psychische Verletzungen
- Beeinträchtigung des Wohlbefindens
- Rückzug (Isolation)
- aggressives Verhalten
- Depressionen
- Suizid

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Beratungs- und Beschwerdestelle)
Beratungsstellen

Gesetze zum Schutz vor Diskriminierung

Das Grundgesetz – GG

- Artikel 3 des Grundgesetzes:
- „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“
- Niemand darf bevorzugt oder benachteiligt werden, wegen:
Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, Meinung

AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (2006)

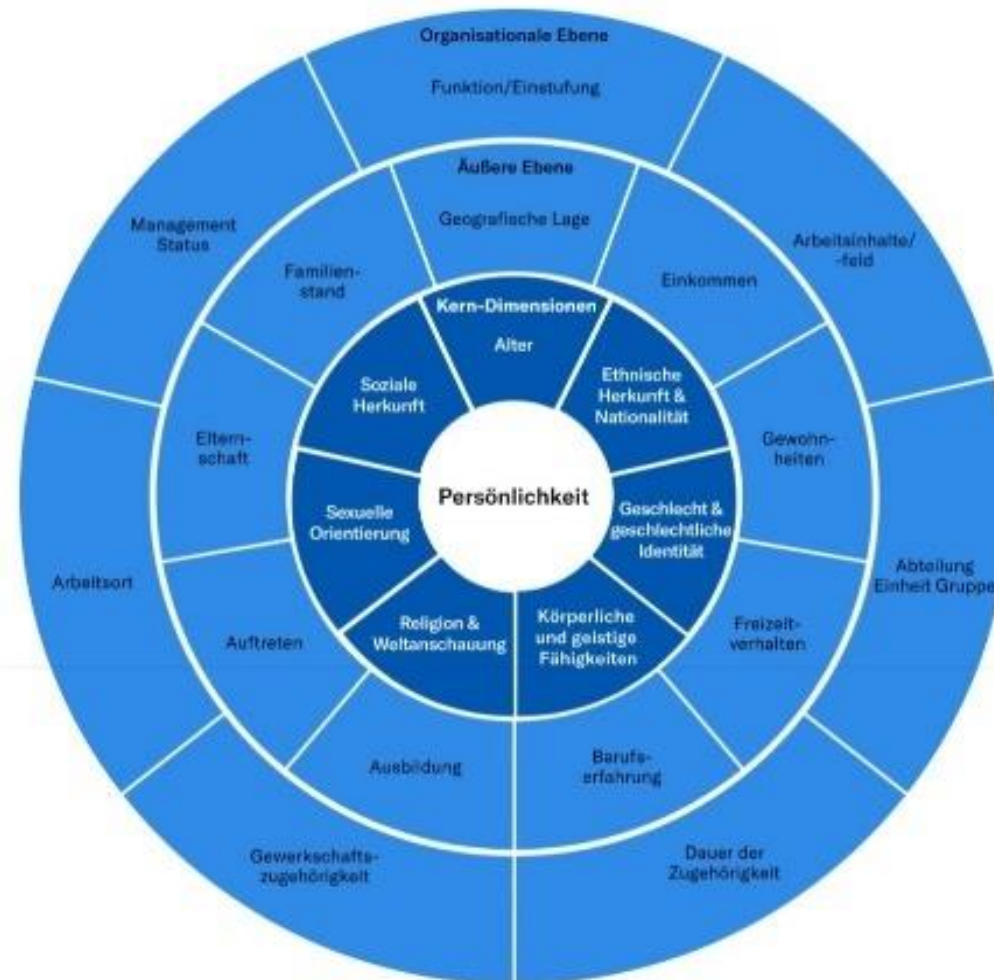
- Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen **der Rasse oder ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung oder der sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen

A photograph of three diverse business professionals sitting around a table in a bright office setting. On the left, a man with grey hair is smiling. In the center, a woman with long brown hair, wearing a blue lace top, is laughing heartily. On the right, a woman with dark hair in a bun, wearing a white sleeveless top, is also smiling. They are all looking towards each other, suggesting a collaborative and positive meeting. A semi-transparent green banner is overlaid across the middle of the image, containing the text 'Diversity - Kompetenzen'.

Diversity - Kompetenzen

Vielfaltsdimensionen

- Persönlichkeit
- sieben Diversity-Kern-Dimensionen – haben den größten Einfluss auf Ein- oder Ausgrenzung
- Äußere Ebene
- Organisationale Ebene



Quelle: „4 Layers of Diversity“, frei nach Gardenswartz & Rowe,

Diversity- Kompetenz

- Fähigkeit, mit gesellschaftlicher Vielfalt und Vielfalt der Menschen anerkennend und wertschätzend umzugehen
- Ein Allgemeinplatz, eine einfache Aufgabe oder eine große Herausforderung?
- Abhängig vom Konzept und der Tiefe von Diversitätskompetenz

Verhältnis von Diversity und Diskriminierung

- Je mehr Vielfalt, desto mehr Diskriminierungspotenzial
- Wenn Diskriminierungssensibilität nicht mitgedacht wird: Gefahr sich mit oberflächlicher Diversifizierung zufrieden zu geben, die aber nicht nachhaltig ist > Tokenism (engl.: token)
- Diversität ohne Antidiskriminierung bedeutet nicht vorbereitet zu sein auf die Anwesenheit „der Vielfältigen“
- Inklusion heißt nicht nur den Einschluss, sondern auch die Teilhabemöglichkeit aller mit gleichen Rechten und chancengerecht zu gestalten.

A photograph of three business professionals sitting around a table in a meeting room. A man with grey hair is on the left, smiling. A woman with brown curly hair in a blue lace top is in the center, laughing. A woman with dark hair in a white sleeveless shirt is on the right, also smiling. They are looking at each other and papers on the table. Large windows in the background show a cityscape.

Fallarbeit

„Ganz nah dran!“

Amina macht eine Anpassungsqualifizierung (APQ) für Pflegekräfte. Sie kommt aus Nigeria und will in Deutschland als Pflegekraft arbeiten und leben. Amina ist sehr motiviert, aber sie hat auch Sorgen, dass ihre Sprachkenntnisse im Job nicht ausreichen. In fünf Monaten hat sie ihre Abschlussprüfung, für die sie auch gut Deutsch sprechen muss. Seit einigen Tagen bemerkt die Praxisanleiterin, dass Amina unkonzentriert, angespannt und zurückhaltend wirkt. Sie spricht Amina an. Amina zögert, spricht dann aber ihre Sorgen an. „Ich habe Probleme mit der Kollegin Yvonne, sie ist oft ungeduldig mit mir. Sie will nicht, dass ich die Übergabe mache. Sie sagt ich sei zu langsam und vertausche angeblich immer die Patient*innen mit den dazugehörigen Pflegemaßnahmen. Manchmal macht Sie sich auch über mein Sprachniveau lustig. Sie spricht absichtlich in gebrochenem Deutsch mit mir und lacht dann. Das verletzt mich, aber ich traue mich nicht, etwas zu sagen.“

„Ganz nah dran!“

- Wie schätzen Sie das Verhalten von Yvonne ein? (Liegt eine Diskriminierung vor?)
- Welche Gefühle und Herausforderungen hat Amina?
- Wie könnte die Praxisanleitung Amina unterstützen?
- Welche Schritte könnte Amina gehen?



Check Out

Packen wir es an! 😎 ✌️

- Was brauchen Sie persönlich in Zukunft für einen guten Umgang mit Internationalen Fachkräften? Welchen Bedarf sehen Sie bei sich selbst?
- Was denken Sie: Was sollte in der Ausbildung zur Praxisanleiter*in mit Blick auf Kompetenzen im Umgang mit Internationalen Fachkräften ergänzt werden?
- Überlegen Sie sich: Was möchten Sie in Bezug auf Ihre Funktion als Praxisanleiter*in für Internationale Fachkräfte mit Ihrer Führungskraft als nächstes besprechen?

5 min allein → 5 min mit Nachbar*in

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Fragen oder Anregungen?

Schreiben Sie uns an migration.works@basisundwoege.de

Das Projekt „Bitte Projektnamen ergänzen“ wird im Rahmen des Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

Gefördert durch:



Administriert durch:



In Kooperation mit:



Das Projekt „Bitte Projektnamen ergänzen“ wird zusätzlich gefördert durch die Freie und Hansestadt Hamburg:

