

## Der Benachteiligung entgegenwirken

Die Gesellschaft in Deutschland ist vielfältig. Hier leben Menschen unterschiedlichen Alters, unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlicher sozialer oder kultureller Herkunft und mit vielen weiteren unterschiedlichen Merkmalen. Leider ist Diskriminierung auch bei uns immer noch alltäglich. Allyship ist eine Möglichkeit, sich der eigenen Position in der Gesellschaft bewusst zu werden und sich für benachteiligte Gruppen einzusetzen.



Bild: AdobeStock/Dedraw Studio

Die Begriffe „Allyship“ und „Ally“ kommen aus dem Englischen und bedeuten „Bündnis“ beziehungsweise „verbündete Person“. Allys stehen anderen Menschen bei, die ein Diskriminierungsmerkmal aufweisen, von denen Allys selbst nicht betroffen sind. Sie verbünden sich mit den diskriminierten Menschen, indem sie ihre Privilegien einsetzen, die sie, im Gegensatz zu den benachteiligten Personen, haben.

### Was ist Diskriminierung?

„Diskriminierung“ ist eine ungleiche, benachteiligende, ausgrenzende und herabwürdigende Behandlung von Menschen. Der Begriff „Diskriminierung“ bezeichnet eine wahrgenommene Benachteiligung aufgrund einer oder mehrerer Differenzkategorien, zum Beispiel Hautfarbe, Religion und Weltanschauung, Sprache, Behinderung, Geschlecht oder sexuelle Orientierung. Der Begriff bezeichnet sowohl den Vorgang als auch das Ergebnis.

Grundlage von Diskriminierung ist die Annahme vermeintlicher Andersartigkeit. Der Status diskriminierter Personen wird infrage gestellt und diese werden als nicht gleichwertige Gesellschaftsmitglieder betrachtet. Die Benachteiligung gilt dabei nicht als ungerecht, sondern als unvermeidbares Ergebnis der „Andersartigkeit“.

Es gibt verschiedene wissenschaftliche, rechtliche und politische Definitionen von Diskriminierung, die sich laufend weiterentwickeln: Im ständigen Bemühen um die Umsetzung gleichberechtigter Teilhabe entstehen stets neue Sensibilitäten für diskriminierende Praktiken. Diesen gilt es dann auf politischer Ebene Aufmerksamkeit zu verschaffen.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Vgl. Gomolla, Mechthild: *Institutionelle Diskriminierung im Bildungs- und Erziehungssystem*, in: Lejprecht, Rudolf/Steinbach, Anja (Hrsg.): *Schule in der Migrationsgesellschaft. Ein Handbuch. Band 2.* Schwalbach 2015, S.195.

Differenzkategorie	Diskriminierungsform
Hautfarbe, „Ethnie“, Herkunft	Rassismus, Antiziganismus
Religion und Weltanschauung	(Antimuslimischer)Rassismus, Antisemitismus
Sozioökonomischer Status	Klassismus
Geschlecht	Sexismus
Sexuelle Orientierung	Queerfeindlichkeit
Körperliche/geistige Behinderung	Ableismus
Alter	Adultismus, Ageism
Aussehen und Erscheinung	Lookismus, Bodyshaming

### Diskriminierung als gesamtgesellschaftliches Phänomen

Meist werden diskriminierende Situationen – ob rassistisch, sexistisch oder aus anderen Gründen motiviert – als Ergebnis von bloßen Vorurteilen einzelner Personen oder klar eingrenzender sozialer Gruppen erachtet, zum Beispiel aufgrund rechtsextremistischer Orientierungen marginalisierter Jugendlicher. Die diskriminierenden Praktiken werden als eine Ausnahme oder gar eine Art „Unfall“ im gesellschaftlichen Miteinander angesehen, in welcher demokratische Prinzipien die Regel sind.<sup>2</sup> Doch ist Diskriminierung ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, das uns allen täglich immer wieder begegnet – einigen als Betroffene und anderen mit dem Privileg, nicht betroffen zu sein.

Letztendlich bedeutet Diskriminierung immer, dass Menschen wegen ihrer zugeordneten oder tatsächlichen Zugehörigkeit zu einer Gruppe aufgrund der verschiedenen Differenzkategorien ausgegrenzt, abgewertet oder benachteiligt werden. Diskriminierte Menschen werden von Ressourcen, beispielsweise Arbeit, Bildung, Wohnung, politischer Beteiligung, ausgeschlossen oder erhalten erschwerten Zugang zu ihnen.

### Ebenen der Diskriminierung

Diskriminierung kann auf verschiedenen Ebenen stattfinden:

- **Strukturelle Ebene**, zum Beispiel durch Gesetze
- **Institutionelle Ebene**, wenn staatliche, religiöse oder gesellschaftliche Einrichtungen Zugänge erschweren oder ausschließen
- **Individuelle Ebene**, indem persönliche Handlungen und Einstellungsmuster in der direkten persönlichen Interaktion abwerten und ausschließen oder indem pauschale Vorannahmen reproduziert werden.

### Institutionelle Diskriminierung

Die institutionelle Diskriminierung ist ein großes Feld. Sie geschieht in zweifacher Weise. Zum einen können gesetzliche Vorschriften, die institutionalisiert sind, wie das Wahlrecht, Arbeiterlaubnisrecht, Steuerrecht, Schulrecht und andere Ordnungsmaßnahmen, die

<sup>2</sup> Vgl. Gomolla 2015, S. 195–196.

Bestimmungen der Teilhabe festlegen und somit ganz legal eine unterschiedliche Behandlung der Berechtigten bewirken. Zum anderen kommt sie als alltägliche Diskriminierung in Organisationen zum Tragen. Diese Ebene macht sich lediglich statistisch bemerkbar, wie beispielsweise die Ungleichverteilung von begehrten Berufspositionen oder die Selektivitäten im Bildungssystem.

Die Anwendung jener „ungeschriebenen Gesetze“ und Regeln ist nicht direkt beobachtbar und befindet sich in sogenannten Grauzonen, was dazu führt, dass tradierte Privilegien aufrechterhalten werden.<sup>3</sup> Die Privilegien einer Gesellschaftsgruppe, die einen sicheren Platz innerhalb einer bürgerlichen Ordnung innehat, sind in einem gesellschaftlichen System, das diskriminierend strukturiert und normativ ist, daher zunächst nicht sichtbar.<sup>4</sup> Durch Zurückgreifen auf bestehende, zugeordnete und zugeordnete Differenzen können so strukturelle, institutionelle und interpersonelle Ungerechtigkeiten und soziale Ungleichheiten hergestellt und legitimiert werden.<sup>5</sup>

Organisationen wie das schulische und außerschulische Bildungssystem reproduzieren zudem bestehende Zuschreibungen über Denk- und Verhaltensweisen vermeintlicher, zugeschriebener oder realer Differenzkategorien. Die Konsequenz dessen ist, dass Vorstellungen darüber, was „normal“ ist oder wer der Norm entspricht, als Wissensbestand hergestellt werden. Dabei wirken jene Wissensbestände, die in curricularen Bildungsinhalten sowie in alltäglichen Abläufen und Routinen verankert sind, sexistisch, rassistisch, klassistisch, ableistisch und grundsätzlich diskriminierend.<sup>6</sup> So werden Statistiken<sup>7</sup> zufolge nachweislich bestimmte Bevölkerungsgruppen an der Bildungsbeteiligung und am Schulerfolg durch direkte und indirekte Diskriminierung gehindert. Stattfindende Diskriminierung bedeutet gleichzeitig Profite für andere Individuen und Gruppen, die folglich privilegiert werden.

### Privilegien auf der einen Seite, Diskriminierung auf der anderen Seite

Privilegien sind unverdiente Vorteile, die Personen und Gruppen genießen. Die Merkmale dieser Vorteile werden gesellschaftlich zugeteilt, indem man einer konstruierten Norm entspricht. Dies macht Privilegien unsichtbar, kontextgebunden und veränderbar.

Wenn Personen durch ein Merkmal diskriminiert werden, werden andere Personen zugleich nicht diskriminiert. Damit ist eine Diskriminierung auf der anderen Seite eine Privilegierung.

Menschen mit einer gewissen Privilegierung können in Räumen, in denen eine bestimmte Diskriminierung stattfindet, agieren – ebendort, wo die anderen nicht agieren können. Dies kann umgekehrt auch als Chance genutzt werden: Wenn man mit Privilegien sichtbar umgeht, indem man sie teilt oder abgibt, setzt man sich gegen unsichtbare Privilegienherrschaft und Diskriminierung ein – man wird Ally.

<sup>3</sup> Vgl. Gomolla, Mechtild; Radtke, Frank-Olaf: *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*, Wiesbaden 2009, S. 18 ff.

<sup>4</sup> Vgl. Kasatschenko, Tatjana; Zitzelsberger, Olga: *Zur Enttäuschung pädagogischer Professionalität in und für die Migrationsgesellschaft. Wie die eigene Bildung Professionalisierungsprozesse behindert*, in: Geisen, Thomas (Hrsg.): *Familienbildung in der Migrationsgesellschaft. Interdisziplinäre Praxisforschung (Bd.4 Erwachsenenbildung)*, Münster/ New York 2019, S. 54.

<sup>5</sup> Vgl. Merl, Thomas u. a.: *Pädagogik in Differenz- und Ungleichverhältnissen. Eine Einführung*, in: Mai, Hanna (Hrsg.): *Pädagogik in Differenz- und Ungleichverhältnissen. Aktuelle erziehungswissenschaftliche Perspektiven zur Pädagogischen Praxis*, Wiesbaden 2018, S. 1.

<sup>6</sup> Vgl. Kasatschenko 2019, S. 61.

<sup>7</sup> Vgl. Weber, Martina: *Heterogenität im Schulalltag: Konstruktion ethnischer und geschlechtlicher Unterschiede*, 2003 und Gomolla: *Institutionelle Diskriminierung* 2009.

### Was macht man als Ally?

Um Ally zu sein, ist es notwendig, sich die eigenen Privilegien bewusst zu machen sowie die Struktur dahinter anzuerkennen und sich vor allem mit dem Thema „Diskriminierung“ aktiv auseinanderzusetzen. Allys sollten sich nicht nur das Wissen Betroffener zu eigen machen, sondern selbstständig nach Antworten suchen. Es kann nicht erwartet werden, dass Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, immer die Kraft und Energie besitzen, das Wissen, das sie aufgrund ihrer Diskriminierungserfahrung erworben haben, mit anderen zu teilen.

Zugleich sollen Allys aber auch nicht für andere Menschen sprechen, sondern sie selbst sprechen lassen. Beispielsweise soll eine weiße – privilegierte – Person nicht für Schwarze oder People of Color sprechen, sondern ihnen vielmehr eine Plattform bieten, auf der sie als benachteiligte Personen zu Wort kommen. Allys nutzen also die eigenen Privilegien, um andere zu repräsentieren und zu unterstützen. In der Konsequenz bedeutet dies auch, politische Veränderungen zu fördern, zu fordern und mitzutragen.

Dabei sollte man Dankbarkeit weder fordern noch erwarten. Denn es geht nicht darum, jemandem einen Gefallen zu tun, sondern als Ally für die Grundrechte anderer Menschen einzustehen und zu kämpfen. Sich kritisch mit Machtverhältnissen und -verteilung auseinanderzusetzen und dabei seine eigene Involviertheit zu betrachten, ist essenziell.



Eine weiße Person sollte nicht für People of Colour sprechen, sondern sie selbst zu Wort kommen lassen.

### Perspektiverweiterung und Powersharing

Das Zusammenspiel von Macht, Bildung und Diskriminierung sowie die Art und Weise, was und wie als Wissen qualifiziert wird, stehen dabei im Fokus der kritischen Betrachtung. Als Ally bedeutet das, zu lernen, eigene Privilegien wahrzunehmen und sich kritisch damit auseinanderzusetzen. Grundsätzlich geht es bei Allyship nicht darum, eine kollektive Schuld wiedergutzumachen, sondern vielmehr darum, Macht abzugeben, zu teilen (Powersharing) und Möglichkeiten herauszuarbeiten, um sowohl Machtverhältnisse als auch Strukturverhältnisse zu verändern.

### Impressum

DGUV Lernen und Gesundheit, Allyship: Sich aktiv verbünden und gegen Diskriminierung eintreten, September 2023

**Herausgeber:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Glinkastraße 40, 10117 Berlin

**Chefredaktion:** Andreas Baader (V.i.S.d.P.), DGUV, Sankt Augustin

**Redaktion:** Karen Guckes-Kühl, Universum Verlag GmbH, Wiesbaden, [www.universum.de](http://www.universum.de)

**E-Mail Redaktion:** [info@dguv-lug.de](mailto:info@dguv-lug.de),

**Text:** Nikola Poitzmann und Aline Fruhauf-Zubi



Internet-hinweis



Arbeitsblätter



Arbeitsauftrag



Präsentation



Video



Didaktisch-methodischer Hinweis



Lehrmaterialien



Distanzunterricht