

# Diskriminierung

= Formen von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund von tatsächlichen oder fremdzugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen (vgl. Gleichbehandlungsbüro Aachen 2009).

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liegt Diskriminierung vor, wenn eine **nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung aus Gründen der Herkunft, der Religionszugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität oder aufgrund einer Beeinträchtigung** erfolgt (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014, S. 6f.). Eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung wäre in diesem Kontext beispielsweise der Freiheitsentzug einer straffällig gewordenen Person oder aber auch die (finanzielle) Förderung von Personen, die aus verschiedenen Gründen keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Ist eine Person anhand mehrerer Aspekte von Diskriminierung betroffen, kann von einer **Mehrfachdiskriminierung** gesprochen werden.

Diskriminierung kann auf allen **Ebenen des gesellschaftlichen Lebens** stattfinden, insbesondere durch Einschränkung von Partizipationsmöglichkeiten am öffentlichen Leben, bei der Vergabe von Ausbildungs- und Arbeitsstellen, im Bereich Gesundheit oder bei ungleichen Lohnverhältnissen (vgl. Hinz/Auspurg 2010).

Sowohl im alltäglichen als auch im institutionellen Rahmen sind **Formen von Diskriminierung** zu finden. Unter alltäglicher Diskriminierung sind **Vorurteile** und ausgrenzende Verhaltensweisen einzelner Personen oder nicht-institutionalisierter Gruppen zu verstehen, während die strukturelle bzw. institutionelle Diskriminierung von Diskriminierungsvorgängen auf einer übergeordneten Ebene ausgeht, beispielsweise auf gesetzlicher Ebene (vgl. Gomolla 2010). Auch generalisierende Polizeikontrollen oder Sonderschulempfehlungen aufgrund von Sprachbarrieren von Kindern aus Familien mit Migrationsgeschichte fallen unter diesen Komplex (vgl. Sandor 2010). Durch das Konzept der **positiven Diskriminierung** wird versucht, die Auswirkungen vorangegangener Diskriminierung zu verringern und Gleichberechtigung zu erreichen, indem die zuvor Diskriminierten gezielt bevorzugt werden. Diese Praktiken finden in der Regel auf institutioneller oder gesetzlicher Ebene statt.

## Bezüge zur Sozialen Arbeit

„Die kritische Reflexion von Diskriminierungen und Zuschreibungen gehört zu den Kernaufgaben Sozialer Arbeit, so Rudolf Leiprecht – denn ein zentraler Teil der Arbeit ist die Unterstützung in von kritischen Lebensereignissen und prekären Verhältnissen gekennzeichneten Situationen, die häufig mit sozialen Ungleichheiten entlang von Differenzlinien wie **Geschlecht** oder **Klasse** verbunden sind (vgl. Leiprecht 2011: 19). Um das Ziel eines ‚Mehr an sozialer Gerechtigkeit‘ im Blick zu behalten und gleichzeitig Menschen in belastenden Lebenslagen gerecht werden zu können, haben sich in der Sozialen Arbeit **diversitätsbewusste Ansätze** entwickelt. Diese verlangen nach Leiprecht von den Professionellen Sozialer Arbeit eine ‚besondere Aufmerksamkeit‘ für Differenzlinien, historische Prozesse und gesellschaftliche Machtverhältnisse sowie ein Bewusstsein für die eigene Verstrickung in diskriminierende Strukturen (vgl. ebd.: 7). Leiprecht fasst diese Herausforderungen in der Idee einer „diversitätsbewussten Sozialen Arbeit“ zusammen. Diversität wird hier explizit politisch thematisiert, im Gegensatz zu betriebswirtschaftlichen **Diversity**-Konzepten, deren Zielrichtung auf der Erhöhung von Produktivität und Profit liegt (vgl. Heite 2008: 79). In eine ähnliche Richtung argumentiert Silvia Staub-Bernasconi, die von einer Erweiterung des doppelten Mandates hin zu einem ‚Tripelmandat‘ (Staub-Bernasconi 2007: 200) ausgeht. Dieses basiert auf den Menschenrechten und erfordert innerhalb der Sozialen Arbeit einen bewussten Umgang mit ‚Machtquellen und Machtstrukturen‘ (ebd.: 398). Anti-diskriminierende Arbeit wird dabei von Staub-Bernasconi explizit als eine zentrale Handlungstheorie genannt (vgl. ebd.).“ (Fleischer/Lorenz 2012).

Der DBSH (Deutscher Berufsverband für die Soziale Arbeit) hat entsprechende Grundprinzipien Sozialer Arbeit verabschiedet. So heißt es dort z.B.

„1. *Negativer Diskriminierung entgegenzutreten – Sozialarbeiter/innen haben die Pflicht, negativer Diskriminierung auf Grund von Merkmalen wie Fähigkeiten, Alter, Kultur, Geschlecht, Familienstand, sozioökonomischem Status, politischer Überzeugung, Hautfarbe, Rasse [sic] oder anderer körperlicher Gegebenheiten, sexueller Orientierung oder spiritueller Überzeugung entgegenzutreten*“ (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. 2009).

## Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). URL: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg\\_gleichbehandlungsgesetz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile) [23.01.2017].

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (2009): Grundlagen für die Arbeit des DBSH e.V. URL: [http://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/grundlagenheft\\_-PDF-klein\\_01.pdf](http://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/grundlagenheft_-PDF-klein_01.pdf) [08.03.2017].

Fleischer, Eva/Lorenz, Friederike (2012): Differenz(ierung)en, Macht und Diskriminierung in der Sozialen Arbeit? In: soziales\_kapital. wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit Nr. 8 (2012). URL: <http://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/245/385Quelle> [23.01.2017].

Gleichbehandlungsbüro Aachen (2009): Was ist unter Diskriminierung zu verstehen? URL: [http://www.gleichbehandlungsbuero.de/gbb-grundlagen-unserer-arbeit\\_a.html](http://www.gleichbehandlungsbuero.de/gbb-grundlagen-unserer-arbeit_a.html) [23.01.2017].

Gomolla, Mechthild (2010): Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem. In: Hormel, Ulrike/ Scherr, Albert (Hrsg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 61– 93.

Hinz, Thomas/ Auspurg, Katrin (2010): Geschlechterbezogene Diskriminierung bei der Entlohnung. In: Hormel, Ulrike/ Scherr, Albert (Hrsg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 135–150.

Sandor, Jasmin (2010): Diskriminierung. In: FU Berlin: Arbeitsbereich Interkulturelle Erziehungswissenschaft. Glossar Interkulturelle Pädagogik. URL: [http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/interkulturell/materialien/glossar\\_interk\\_paedagogik/Glossar\\_interkulturelle\\_Paedagogik.pdf](http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/interkulturell/materialien/glossar_interk_paedagogik/Glossar_interkulturelle_Paedagogik.pdf) [25.01.2017].

## weiterführende Literatur

Hormel, Ulrike/ Scherr, Albert (2010): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Universität Hamburg (2016): Diskriminierung. URL: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/diversity/diskriminierung.html> [23.01.2017].

Leuphana Universität Lüneburg / Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik / Projekt "KomPädenZ Potenzial" 2017



Haftungshinweis: Wir übernehmen keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich die betreibenden Personen oder Organisationen verantwortlich.