

Prof. Dr. Karim Fereidooni, Ruhr Universität Bochum

Diversitätssensibilität in Gesellschaft und Bildungsinstitutionen

Prof. Dr. Karim Fereidooni ist Professor für Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung an der Ruhr Universität Bochum. In seinem Impulsvortrag beschäftigt er sich mit der Frage, wie Kitas und andere Bildungsinstitutionen mit der Diversität von Kindern, Eltern und Teammitgliedern umgehen können. Zu Beginn erläutert er, was unter Diversitätssensibilität zu verstehen ist. Anschließend stellt er die Frage, wann Menschen gleich und wann unterschiedlich behandelt werden sollten. Schließlich macht er konkrete Vorschläge, wie sich Institutionen diversitätssensibel aufstellen können.

Diversität, so Fereidooni, **beschreibt die Vielfalt der Menschen. Diese Vielfalt ist gegeben.** Wir können sie nicht wählen, wohl aber, wie wir mit ihr umgehen. **Diversitätssensibilität bedeutet für ihn die Fähigkeit, unterschiedliche Ungleichheitsstrukturen wie Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit und andere erkennen zu können.** Um tatsächlich diversitätssensibel agieren zu können, reicht guter Wille allein nicht aus. Es braucht Wissen über diese Strukturen sowie praktische Beispiele für deren Wirkung im Alltag.

Für die Analyse empfiehlt Fereidooni die Perspektive der **Intersektionalität**. Sie **beschreibt, wie verschiedene Persönlichkeitsmerkmale, etwa Alter, sozialer Status, Herkunft, Geschlecht, usw. miteinander verwoben sind und individuelle Diskriminierungserfahrungen prägen.** Anhand eines Beispiels zeigt er, dass schwarze Frauen andere Rassismuserfahrungen machen als schwarze Männer, diese wiederum andere Lebensrealitäten haben als weiße Männer, und diese sich wiederum von denen weißer Frauen unterscheiden. Der intersektionale Blick hilft, die Lebensrealitäten der Menschen in einer Einrichtung besser zu verstehen und entsprechend sensibel zu handeln.

In einer Übung **analysiert Fereidooni seine eigene gesellschaftliche Position anhand verschiedener Merkmale:** sozial konstruiertes Geschlecht, sozial konstruierte „Rasse“, Klasse/Sozialer Status, Generation/Alter, sexuelle Orientierung, Sprachkenntnisse und Akzentsprachigkeit, Bildungsstand, Staatsbürgerschaft, Sesshaftigkeit, Aussehen,

Förderbedürftigkeit, Gesundheit und globale Positionierung. **Die Übung verdeutlicht, welche nicht selbst gewählte Position eine Person in der Gesellschaft einnimmt. Wer diese kennt, kann sich aktiv zu Fragen von Rassismus und Diskriminierung positionieren.**

Fereidooni betont: „Wenn Sie Ihre Kita, Ihre Schule, Ihre Universität diversitätssensibel gestalten wollen, dann müssen Sie diese Daten über sich kennen. Aus welcher Brille schaue ich mir die Welt an, z.B. als Person, die Rassismuserfahrungen macht, aber noch nie aufgrund ihrer sexuellen Identität diskriminiert wurde? Und ich glaube, das müssen Sie nicht nur über sich selbst wissen, sondern auch über Ihr Team.“

Fereidooni kritisiert die Praxis von Fachkräften, Menschen in unterschiedliche Gruppen einzuteilen. Anhand des Buchs *Die Ordnung der Dinge* von Michel Foucault, in dem alle bekannten Tiere der Welt in ein unbrauchbares Ordnungsschema einsortiert werden, verdeutlicht er die Widersinnigkeit solcher Einteilungen. Aus seiner Sicht sollte stattdessen von der einzelnen Person ausgegangen werden, um zu entscheiden, wann Menschen unterschiedlich und wann gleich behandelt werden sollten.

Die Betonung von Differenz ist dann sinnvoll, wenn dadurch ein angeborener, erworbener oder gesetzlich bedingter Nachteil einer Person ausgeglichen werden kann. Wirkt sich die Betonung der Differenz jedoch nachteilig aus und führt zur Reproduktion weiterer Unterschiede, sollte sie nicht hervorgehoben werden. Die Entscheidung hängt somit vom jeweiligen Kontext und der Relevanz ab.

Fereidooni formuliert dazu: „In welchem Kontext sind meine Rassismuserfahrungen in der Kita relevant und in welchem Kontext nicht? Das müssen Sie sich jeden Tag neu fragen, wenn Sie diversitätssensibel handeln wollen.“

Er stellt eine Reihe **praktischer Maßnahmen** vor, um in der eigenen Einrichtung **diversitätssensibel zu agieren**. Dazu gehören das Aufstellen eines Verhaltenskodexes, veröffentlichte Statements der Leitung, die Vorstellung bedeutender Persönlichkeiten, die sich für Diversität engagiert haben, die Entwicklung einer Diversitätsstrategie, die Einrichtung von Beschwerdestellen sowie **diversitätssensibel gestaltete Stellenausschreibungen**. Weitere Maßnahmen sind Karriereförderprogramme, Mentoringangebote, die Auslobung eines Preises, die Bildung von Kooperationen und Netzwerken, Studien zu Diskriminierungserfahrungen

in der Kita, Projektwochen, Veranstaltungen anlässlich von Gedenktagen und die Einrichtung interreligiöser Gebetsräume. **Besonders wichtig sind regelmäßige Fortbildungen, die verpflichtend während der Arbeitszeit stattfinden sollten.**

Fereidooni beendet seinen Vortrag mit einem Zitat von Carolin Ehmke: „**Normen als Normen fallen uns nur auf, wenn wir ihnen nicht entsprechen, wenn wir nicht hineinpassen, ob wir es wollen, oder nicht. (...) Wer Normen entspricht, kann es sich leisten, zu bezweifeln, dass es sie gibt.**“ (2016)

Rückfragen aus dem Publikum

Auf Nachfrage aus dem Publikum differenziert Fereidooni die Definition von weißen und schwarzen Menschen. **Weiß zu sein, bedeutet nicht nur eine weiße Hautfarbe zu haben, sondern umfasst mehr biografische und familiäre Muster.** Irische Menschen, die das Land vor 300 Jahren verließen, galten in der Anfangszeit ihrer Migration in Großbritannien und den USA nicht als weiß, weil sie als mehrheitlich katholische Menschen in diesen beiden mehrheitlich protestantisch geprägten Staaten Minderheiten bildeten. In Wohnungsannoncen hieß es: „No blacks, no dogs, no Irish“.

Eine teilnehmende Person möchte wissen, welche Ansätze es gibt, mit Abwehrverhalten umzugehen, wenn sich Teams mit Diversitätsfragen auseinandersetzen. **Fereidooni hält es für unvermeidbar, dass es zu Abwehr kommt. Er empfiehlt, Fachleute hinzuziehen, weil deren Wort im Team vielleicht ein stärkeres Gewicht hat.** Wichtig ist es auch, sich auf diejenigen im Team zu stützen, die die Vision teilen, auch wenn sie sich nicht laut äußern. Zum dritten hilft es, ein Netzwerk Diversitätssensibilität aufzubauen. Wenn schließlich alle integrierenden Ansätze fehlschlagen, müssen gegebenenfalls auch Sanktionsmaßnahmen ergriffen werden.

3

Ein herzlicher Dank gilt dem [Büro für Öffentlichkeitsarbeit](#), dass die Zusammenfassung des Impulsvortrags angefertigt hat.