



Pädagogische Hochschule Freiburg

Université des Sciences de l'Éducation · University of Education

**Masterstudiengang Erziehungswissenschaft
Studienschwerpunkt
Erwachsenenbildung/Weiterbildung**

Wintersemester 2024/25

Masterarbeit

Diskriminierung in Organisationen.
Eine qualitativ-rekonstruktive Studie

Bearbeitet von:

Franziska Macho-Pumpmeier



Matrikelnr.:



Studiengang:

M.A. Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt EB/WB

Semester:



E-Mail:

Erstbetreuung:

Dr. Nadja Schwendemann

Zweitbetreuung:

Prof. Dr. Bettina Fritzsche

Datum:

20.01.2025

Ort:

Freiburg im Breisgau



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons
Namensnennung 4.0 International Lizenz (CC BY 4.0).
Details zur Lizenz unter <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

DOI: <https://doi.org/10.60530/opus-3458>

Abstract

Anhand der Fragestellung ‚*Wie wird Diskriminierung in Organisationen von Personen mit dem inhaltlichen Schwerpunkt Diskriminierung und Diversität verhandelt?*‘ wurden zwei digitale Gruppendiskussionen mit Personen, die sich im Rahmen ihrer Beschäftigung mit Diskriminierung und/oder Diversität auseinandersetzen, durchgeführt, die mithilfe der dokumentarischen Methode ausgewertet und rekonstruiert werden konnten. Die vorliegende Arbeit gründet folglich auf der Rekonstruktion von konjunktiven Erfahrungsräumen sowie impliziten Wissensbeständen, die sich in den Gruppendiskussionen zeigen. Auf Basis einer theoretischen Rahmung zu Diskriminierung sowie zu Organisationen im Kontext von Erwachsenen- und Weiterbildung werden die zentralen Ergebnisse eingeordnet. Diese bestehen in der Rekonstruktion der Orientierungen *Zuständigkeitsklärung und Legitimierung* und *Eingebundenheit in machtvollen/hierarchischen Praktiken und Handlungs(un)möglichkeiten* anhand der ersten Fallbeschreibung und in der zweiten Fallbeschreibung der Orientierung *Wirksamkeitsempfinden zwischen praktischen Handlungen und theoretischer Legitimation*. In der Auswertung werden verschiedene Spannungsfelder sichtbar: zwischen Möglichkeiten und Grenzen des eigenen Handelns innerhalb von Organisationen im Bereich Diskriminierung und Diversität, zwischen Praxis und Theorie, Widerstand und Anerkennung und zudem in der Eingebundenheit in Hierarchien und der Wirksamkeit innerhalb von Organisationen.

Danksagung

Während des gesamten Prozesses der Erstellung dieser Arbeit – von der ersten Idee bis hin zu der hier vorliegenden Arbeit – haben mich unterschiedliche Personen unterstützt, denen ich hier mein Dank aussprechen möchte.

Ganz herzlich möchte ich mich bei meinen beiden Betreuer*innen bedanken: Herzlichen Dank an meine Erstbetreuung Dr.in Nadja Schwendemann, die mich stets konstruktiv unterstützt hat und sich in unterschiedlichen Sprechstunden sehr viel Zeit für mich und meine Fragen genommen hat und aus denen ich stets mit klarerem Kopf und einigen Ideen rausging. Zudem möchte ich meiner Zweitbetreuung Prof.in Dr.in Bettina Fritzsche danken – zum einen für die Möglichkeit, zusätzliche Kolloquien zu besuchen, um dort meine Fragen und mein Material einzubringen und zum anderen für die konstruktive und freundliche Unterstützung, die mir stets entgegengebracht wurde. Als weiteres möchte ich mich bei sämtlichen Kommiliton*innen bedanken, die mir in den unterschiedlichsten Kolloquien stets einen angenehmen und konstruktiven Raum beschert haben, in denen wir gemeinsam an unseren Forschungsvorhaben arbeiten konnten und Möglichkeit bekamen uns gegenseitig Feedback zu geben und unsere Fragen einzubringen. Zudem danke an euch für die vielen Ideen und Impulse zu dem Material, das ich eingebracht habe. Danke ebenfalls an Dr.in Maria Stimm, die das Kolloquium der EB/WB so bereichernd strukturiert hat, immer mit hilfreichen Antworten & Ideen zur Seite stand und mit uns auf Augenhöhe an unseren Fragen gearbeitet hat. Ferner möchte ich mich bei den Teilnehmer*innen der Forschungswerkstatt in Berlin am 17.10. und 18.10.24 bedanken – danke, dass ihr mich so herzlich aufgenommen, mich stets in meinem Arbeiten bestärkt & mir Mut gemacht und ihr euch so lange und so kritisch mit meinem Material auseinandergesetzt habt – das hat mir unglaublich geholfen. Auch ein besonderer Dank gilt David und Mathilda, die über die Forschungswerkstatt hinaus weiter mit mir an meinem Material gearbeitet und sich hierfür extra Zeit genommen haben. Freund*innen und Familie danke ich für das Verständnis und die Unterstützung, die mir vor allem während der Bearbeitungszeit entgegengebracht wurde – insbesondere dann, wenn ich ein geplantes Treffen doch absagen musste. Ganz besonders und von ganzem Herzen möchte ich mich bei Rina Chris bedanken: Danke für die permanente Unterstützung, fürs Aushalten meiner unterschiedlichsten Launen, fürs Mitdenken und Zuhören und vor allem fürs Korrekturlesen dieser Arbeit.

Ohne diese Unterstützung wäre die Arbeit an dieser Abschlussarbeit nicht möglich gewesen. Danke dafür!

Inhaltsverzeichnis

Abstract	III
Danksagung	IV
Abbildungsverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	VII
Einleitung	1
I. Theoretischer Rahmen.....	3
1. Diskriminierung.....	3
1.1. Begriffsklärung.....	4
1.2. Diskriminierungsformen	12
1.3. Aktueller Forschungsstand	19
2. Organisationen.....	22
2.1 Begriffsklärung.....	23
2.2 Organisationsverständnis im Kontext der Erwachsenen- und Weiterbildung ...	25
2.3 Beratung als Handlungsfeld innerhalb von Organisationen	29
3. Diskriminierung in Organisationen	31
3.1 Charta der Vielfalt	32
3.2 Diversität als Antidiskriminierungsstrategie	33
3.3 Antidiskriminierungsstellen	36
4. Zwischenfazit	39
II. Empirie	40
5. Methodik und Methodologie	41
5.1 Rekonstruktive Sozialforschung.....	42
5.2 Dokumentarische Methode.....	43
5.3 Gruppendiskussionsverfahren	49
6. Datenerhebung und Datenauswertung.....	52
6.1 Sampling und Feldzugang	52

6.2	Erhebungsphase.....	55
6.3	Auswertungsphase.....	57
7.	Ergebnisdarstellung.....	58
7.1	Fallbeschreibung: Gruppendiskussion I.....	58
7.2	Fallbeschreibung: Gruppendiskussion II.....	72
7.3	Fallübergreifender Vergleich.....	86
8.	Ergebnisdiskussion.....	88
9.	Reflexion des Forschungsprozesses.....	92
	Fazit und Ausblick.....	98
	Literaturverzeichnis.....	100
	Anhangsverzeichnis.....	108
	Aufruf zur Gruppendiskussion.....	108
	Diskussionsleitfaden Gruppendiskussion.....	110
	Information zur Einwilligungs- und Datenschutzerklärung.....	114
	Transkriptionsrichtlinien.....	119
	Thematischer Verlauf Gruppendiskussion I.....	120
	Thematischer Verlauf Gruppendiskussion II.....	126
	Transkripte einzelner Passagen.....	132
	Gruppendiskussion I: Eingangssequenz.....	132
	Gruppendiskussion I: Zuständigkeitsklärung.....	137
	Gruppendiskussion I: Macht und Hierarchie.....	138
	Gruppendiskussion II: Eingangssequenz.....	140
	Gruppendiskussion II: Diversity und Antidiskriminierung.....	144
	Gruppendiskussion II: Handlungsmöglichkeiten.....	145
	Eigenständigkeitserklärung [Stand 11.10.24].....	148

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Reproduktionskontexte der Weiterbildung – Verortung ausgewählter Organisationen (Dollhausen & Schrader, 2015, S. 179) 29

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
bspw.	beispielsweise
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
EB/WB	Erwachsenen- und Weiterbildung
LADS	Landesantidiskriminierungsstelle
LHG	Landeshochschulgesetz
o.g.	oben genannt
resp.	respektive
u.a.	unter anderem
u.ä.	und ähnlichem
v.a.	vor allem

Einleitung

„Da da wo Macht ist ist Diskriminierung (.) und wir sind uns allen dessen bewusst und wir schämen uns nicht dafür (.) sondern wir gehen mit=ner offenen Haltung ran und sagen ja. aber wir schaffen Strukturen dafür dass die Menschen aufgefangen werden“ (GD II, 415-418)

Dieser Auszug aus der zweiten Gruppendiskussion spricht bereits mehrere Aspekte an, die in der vorliegenden Arbeit rekonstruiert werden. Nicht nur wird Diskriminierung in Verbindung mit Macht gebracht, sondern wird an dieser Stelle ein gemeinsames Bewusstsein adressiert, das alle Teilnehmer*innen zu haben scheinen, bei gleichzeitigem Verweis auf Handlungsmöglichkeiten, sich gegen Diskriminierung einzusetzen und Unterstützung für Betroffene zu bieten. Diskriminierung hat dabei häufig folgenschwere Auswirkungen, die nicht nur auf die betroffenen Personen einwirken, sondern auch auf die gesamte Gesellschaft (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 24). Zum einen behindert Diskriminierung „den Zugang zu wichtigen Ressourcen wie Bildung, Arbeit oder Wohnraum“ (ebd.) und zum anderen besteht ein wissenschaftlich belegter Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und der Lebenszufriedenheit resp. einem eingeschränkten gesundheitlichen Wohlbefinden (vgl. ebd.). Aus diesen und weiteren Gründen ist ein wirksamer Schutz vor Diskriminierung zentral für die Förderung von Chancengleichheit und gesellschaftlicher Teilhabe einerseits und der Achtung und Garantie der Würde aller Menschen andererseits (vgl. ebd.). Diskriminierung ist dabei eine Herausforderung, derer sich nicht nur die Gesellschaft stellen muss, sondern deren Auswirkungen sich zudem unterschiedliche Organisationen zunehmend bewusstwerden müssen und vermehrt Stellen auf rechtlicher Grundlage mit dem Aufgabenschwerpunkt der Vermeidung von Diskriminierung schaffen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 33). Organisationen verfügen dabei über ein erhebliches Diskriminierungspotenzial, „weil die Umsetzung formaler Regelungen, Spielräume für nicht in der Sache begründete Ungleichbehandlungen eröffnet.“ (Hase & Schmidt, 2022, S. 1233)

Von vorwiegendem Interesse sind in der vorliegenden Arbeit die expliziten und impliziten Wissensbestände der Personen, die die jeweiligen Positionen zur Vermeidung von Diskriminierung oder Implementierung von Diversität innerhalb der Organisation besetzen. Zudem interessieren mich die kollektiven Erfahrungen, die Personen in diesen Stellen teilen resp. inwiefern es ebendiese gibt. Das Erkenntnisinteresse, das sich aus den Fragen nach der Wahrnehmung, dem Wissen und den Erfahrungen von professionell tätigen Personen ergibt, erfordert einen rekonstruktiven Zugang, der tieferliegende Sinnschichten sichtbar

machen kann. Hierzu wurden im Rahmen dieser Abschlussarbeit zwei digitale Gruppendiskussionen geführt und anschließend mithilfe der Dokumentarischen Methode¹ ausgewertet. Die leitende Fragestellung lautet ‚*Wie wird Diskriminierung in Organisationen von Personen mit dem inhaltlichen Schwerpunkt Diskriminierung und Diversität verhandelt?*‘, da sich in der Auseinandersetzung innerhalb der Gruppe unterschiedliche Aspekte zeigen können. In der vorliegenden Arbeit handelt es sich daher um ein exploratives Erforschen des Feldes. Vorwiegend wird hierbei die Interaktion zwischen den Personen innerhalb der Organisationen in den Blick genommen, die sich inhaltlich mit ähnlichen Themen beschäftigen. Es geht dabei um strukturähnliche konjunktive Erfahrungsräume, die sich im Kontext von Diskriminierung in Organisationen organisationsübergreifend zeigen können und die sich in unterschiedlichen rechtlichen und theoretischen Grundlagen legitimieren. Die Relevanz des Erkenntnisinteresses liegt darin, dass das Wissen über das Verständnis von Diskriminierung, die Wahrnehmung dessen, die konjunktiven Erfahrungen und über die Art und Weise, wie Diskriminierung in Organisationen von Personen mit Bezug zur Thematik verhandelt wird, Aufschluss über Strukturähnlichkeiten geben, zudem Vergleiche und Unterschiede ermöglichen kann. Die hieraus rekonstruierten Orientierungen können folglich unterschiedliche kollektive Verhandlungen aufzeigen. Darüber hinaus kann die Aushandlung über Diskriminierung in Organisationen zudem Aufschluss geben über Aspekte des organisationalen Lernens im Kontext von gesellschaftlichen Veränderungen und zeigt u.a. auch Grenzen des pädagogischen Handelns auf unterschiedlichen Ebenen auf.

Aufgrund der dargestellten Überlegungen bietet sich eine Gliederung der empirischen Arbeit in zwei Hauptteile an: Der erste Teil der Arbeit umfasst die Darlegung des theoretischen Rahmens. Hierin werden die für die Arbeit notwendigen Begrifflichkeiten ‚Diskriminierung‘ und ‚Organisation‘ in zwei Schritten zunächst definiert und in den Kontext gesetzt. In einem dritten Schritt werden die Rahmenbedingungen der aufgrund der Auseinandersetzung mit Diskriminierung in Organisationen implementierten Stellen erläutert. Im zweiten Teil der Arbeit wird die Empirie fokussiert, die sich aus Methodik und Methodologie, der Datenerhebung und -auswertung sowie der Darstellung der Ergebnisse, einer anschließenden Ergebnisdiskussion und Reflexion des Forschungsprozesses zusammensetzt. Die Arbeit schließt mit einem Fazit ab.

¹ In der vorliegenden Arbeit wird die Bezeichnung ‚Dokumentarische Methode‘ stets großgeschrieben, da sie zum einen als Methodologie und zum anderen als eigenständige Auswertungsmethode genutzt wird.

I. Theoretischer Rahmen

Der Titel der Arbeit lautet ‚Diskriminierung in Organisationen‘, weswegen sich dieses Kapitel in die Unterkapitel Diskriminierung (Kapitel 1), Organisationen (Kapitel 2) und Diskriminierung in Organisationen (Kapitel 3) unterteilt. Während das erste Kapitel darauf abzielt, die Begrifflichkeit ‚Diskriminierung‘, Diskriminierungsformen sowie den aktuellen Forschungsstand hierzu darzulegen, konzentriert sich das zweite Kapitel auf den Schwerpunkt des hier vorliegenden Organisationsverständnisses und stellt den Bezug zur Erwachsenen- und Weiterbildung her, u.a. indem das Tätigkeitsfeld der Beratung näher betrachtet wird. Der dritte Schwerpunkt liegt in der Zusammenführung beider Begrifflichkeiten und füllt diese mit Vorgaben, die aufgrund von Diskriminierung resp. zur Vermeidung oder zum Umgang mit Diskriminierung in Organisationen getroffen werden. Diese liegen bspw. in dem Label Charta der Vielfalt, dem Fokus auf Diversität bspw. mit Diversity Management sowie in Antidiskriminierungsstellen. In dem gesamten Kapitel wird somit die Grundlage geschaffen, um – im zweiten Teil der Arbeit – die empirischen Daten in den Kontext zu setzen.

1. Diskriminierung

Es gibt verschiedene Disziplinen, die sich mit Diskriminierung beschäftigen. Um diese Vielseitigkeit einzugrenzen und ‚Diskriminierung‘ als Begriff für diese Arbeit nutzbar zu gestalten, teilt sich dieses Kapitel in drei Unterkapitel auf. Zunächst wird eine begriffliche Einordnung vorgenommen und aus unterschiedlichen Perspektiven kontextualisiert. Hierzu zählen neben Abgrenzungen von und Bezügen zu anderen Begrifflichkeiten, wie bspw. zu Vorurteilen oder Macht auch rechtliche Grundlagen, die im Zusammenhang mit Diskriminierung stehen. Im zweiten Unterkapitel werden verschiedene Formen von Diskriminierung in den Blick genommen und folglich Unterscheidungen zwischen unmittelbarer, mittelbarer sowie struktureller und institutioneller Diskriminierung beschrieben. Es wird zudem auf verschiedene Diskriminierungskategorien wie Sexismus oder Rassismus und deren Wechselwirkung – begrifflich: Intersektionalität – in den Blick genommen. Das dritte Unterkapitel fokussiert den aktuellen Forschungsstand rund um die Thematik. Die jeweiligen Fokusse sind mit Zwischenüberschriften markiert, sodass eine bessere Lesbarkeit auch bei längeren Kapiteln gewährleistet werden kann.

1.1. Begriffsklärung

Wenn von Diskriminierung die Rede ist, gibt es unterschiedliche Perspektiven, aus denen die Begrifflichkeit betrachtet werden kann. Nachfolgend wird zunächst eine Einordnung in die erziehungswissenschaftliche Diskriminierungsforschung vorgenommen, woran sich verschiedene Aspekte anschließen, die aus meiner Sicht notwendig sind, um Diskriminierung ganzheitlich zu erfassen. Hierzu zählt u.a. das soziologische Verständnis von Diskriminierung und die Abgrenzung zu anderen Begrifflichkeiten wie Vorurteilen oder Mobbing. Es folgt eine Ausführung zur Auseinandersetzung von Macht und Diskriminierung, bevor das Kapitel mit der rechtlichen Begründung des Diskriminierungsverbots in Deutschland endet.

Erziehungswissenschaftliche Diskriminierungsforschung

Diskriminierung wird in unterschiedlichen Disziplinen beforscht. Die Forschung aus den Nachbarsdisziplinen wie der Politikwissenschaft, Psychologie oder Soziologie resp. deren Perspektiven finden auch in der erziehungswissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Diskriminierung Beachtung. Einerseits erleichtern und bereichern diese Zugänge und Analysen das interdisziplinäre Verständnis und andererseits obstruiert ebendiese Interdisziplinarität das Festlegen auf eine gemeinsame erziehungswissenschaftliche Linie im Kontext von Diskriminierung (vgl. Heinemann & Mecheril, 2023, S. 117). Die erziehungswissenschaftliche Diskriminierungsforschung fokussiert sich folglich nicht nur auf

„die Analyse von Ungleichheiten [...], sondern thematisiert, wie (direkte, indirekte, institutionelle und strukturelle) Diskriminierungsverhältnisse einen asymmetrischen (Selbst-)Bildungsraum eröffnen, in dem unterschiedliche Selbst- und Weltverhältnisse bzw. Subjektpositionen nahegelegt sind und angeeignet werden.“ (ebd.)

Sie ist dann von besonderer Bedeutung, wenn die Bedingungen und die Auswirkungen routinierter Diskriminierungsformen bzw. Diskriminierungshandeln in Bildungskontexten in den Blick genommen und analysiert werden (vgl. Heinemann & Mecheril, 2023, S. 117). Die Schwierigkeit resp. die Herausforderung einer Definition von Diskriminierung liegt innerhalb der Erziehungswissenschaft zudem in der Fülle der institutionellen Orte und Felder, die vom Kindergarten über die Schule und Jugendhilfe bis hin zur Erwachsenenbildung und in die Hochschulen reichen. Es handelt sich bei diesen Kontexten um Felder, in denen sich Bildungsprozesse formalisiert und organisiert vollziehen und sie dadurch potenzielle Felder sind, in denen Diskriminierung aufgrund von Unterscheidungen stattfinden (vgl. ebd., S. 118). Heinemann und Mecheril betonen hierbei, dass dies in Abhängigkeit der jeweiligen Logik des Handlungsfeldes geschehe, „sodass allgemeine

Aussagen über Diskriminierung und pädagogische Handlungsfelder nur auf recht hohem Abstraktionsniveau möglich sind.“ (ebd.) Bei der Erforschung von Mechanismen der Diskriminierung innerhalb von pädagogischen Settings wird auf abstrakter typisierender Ebene zwischen zwei Diskriminierungsmechanismen unterschieden. Zum einen handelt es sich um Diskriminierung durch Gleichbehandlung und zum anderen um Ungleichbehandlung (vgl. Heinemann & Mecheril, 2023, S. 122). Ersteres bezieht sich auf die Maxime der Chancengleichheit sowie der Gleichberechtigung,² die dem Bildungssystem die Bereitstellung scheinbar gleicher Ausgangsbedingungen attestiert, diese jedoch zur Reproduktion von Ungleichheit führen (vgl. ebd.). Diskriminierung durch Ungleichbehandlung entsteht wiederum dann, wenn institutionell-organisatorische Abläufe und eben nicht pädagogische Überlegungen zu einer Schlechterstellung führen (vgl. ebd., S. 124). Der letzte Aspekt wird in Kapitel 1.2 näher betrachtet. Diese Arbeit fokussiert jedoch nicht die Erforschung von Diskriminierungspraktiken in Bildungsinstitutionen, sondern zielt auf die Wahrnehmung und Verhandlung von Diskriminierung ab, die sich in Organisationen zeigt und nimmt hierbei die professionell handelnden Akteur*innen³ in den Blick, die innerhalb des (weiten) Feldes der Erwachsenenbildung verortet werden. Für die Erforschung meiner Fragestellung erscheint das soziologische Verständnis von Diskriminierung als fruchtbar, weswegen es nachfolgend näher erläutert wird.

Soziologisches Verständnis von Diskriminierung

Im Gegensatz zur klassischen soziologischen Ungleichheitsforschung, in denen Benachteiligungen aufgrund von sozioökonomischen Status und formalem Bildungsniveau im Vordergrund stehen, wird in verschiedenen sozialwissenschaftlichen Kontexten verdeutlicht, dass es weitere Formen der gesellschaftlichen Benachteiligung gibt (vgl. Hormel & Scherr, 2016, S. 303). Diese beruhen darauf, „dass Individuen als Angehörige sozialer Gruppen gelten, denen spezifische Eigenschaften zugeschrieben werden und auf deren Grundlage soziale Ungleichheiten legitimiert werden.“ (ebd., S. 303f.) Es wird folglich zwischen den Konstruktionen der beiden Pole ‚Wir‘ und ‚die Anderen‘ unterschieden – beides sind soziale Konstruktionen, die dem Menschen nicht auf ‚natürliche‘ Weise gegeben sind resp. dem Wesen an sich entspringen. Dennoch sind sie real wirkmächtig (vgl. Haug et al., 2021, S. 40). Diese Unterscheidungen – ob aufgrund des Geschlechts, der

² In der angegebenen Quelle werden Gleichbehandlung und Gleichberechtigung synonym verwendet, weswegen dies an der Stelle ebenso verwendet wird.

³ In der vorliegenden Arbeit wird der Asterisk für die gendersensible Schreibweise eingesetzt.

Zugehörigkeit zu einer Minderheitengruppe, aufgrund der sexuellen Orientierung usw. – bilden nicht nur die Grundlage für die Zuschreibung vermeintlicher Eigenschaften, sondern sind zudem asymmetrisch angeordnet zwischen gleichwertigen und gleichberechtigten Menschen auf der einen, und für nicht gleichwertige und nicht gleichberechtigte Menschen auf der anderen Seite (vgl. Hormel & Scherr, 2016, S. 304). Bei diesen Unterscheidungen handelt es sich jedoch nicht um individuelle Unterschiede, sondern vielmehr um Gruppenkonstruktionen, die aufgrund von sogenannten sozialen Kategorien als Einteilungsmuster entstehen (vgl. ebd.). Diskriminierung bedeutet, dass Personen folglich nicht mehr als Individuen wahrgenommen werden, sondern als Vertreter*innen resp. Zugehörige zu einer bestimmten (oder mehreren) Kategorien, die ihnen zugeschrieben wird (vgl. ebd.). Ebendiese diskriminierenden Gruppenkonstruktionen

„können dazu führen, dass ökonomische, politische und rechtliche Benachteiligung nicht als problematische Außerkraftsetzung des Prinzips der Gleichheit und Gleichberechtigung aller Individuen, sondern als akzeptable Folge der Andersartigkeit der jeweiligen Gruppe gelten.“ (Hormel & Scherr, 2016, S. 304)

Diskriminierung zeigt sich dabei sowohl in Äußerungen als auch in Handlungen, die eine Herabsetzung oder Benachteiligung bestimmter angehöriger Personen oder auch der gesamten sozialen Gruppe absichtlich verfolgt (vgl. Hormel & Scherr, 2010, S. 7).

Bei einer Diskriminierung kommen folglich zwei Aspekte zusammen: Die Zuschreibung bestimmter Eigenschaften sowie die Ungleichbehandlung, die hieraus folgt. Die Diskriminierung wird dadurch legitimiert, da die Annahme über bestimmte Eigenschaften scheinbar sozial erforderlich und daher erlaubt sei (vgl. Hormel & Scherr, 2016, S. 304). Der Unterschied zu klassen- und schichtbezogener Benachteiligung liegt darin, dass Diskriminierungen direkt mit Annahmen über eine vorhandene ‚Normalität‘ innerhalb des sozialen Kontexts verbunden sind und sich hieraus Bedingungen für den Ausschluss oder die Zugehörigkeit ergeben (vgl. Scherr, 2010, S. 43). Diskriminierung unterscheidet auf der Basis von bestimmten Normalitätsvorstellungen Personengruppen und markiert hierbei soziale Gruppen. Ihnen wiederum wird der Status als gleichwertiges und gleichberechtigtes Gesellschaftsmitglied verwehrt, was u.a. zu Einschränkungen der Anerkennung auf unterschiedlichen Ebenen führt (vgl. Scherr, 2012, S. 18f.). Scherr (2012) resümiert, dass es in dieser Logik der Diskriminierung zulässig sind, „die Diskriminierten ökonomisch, politisch, rechtlich und kulturell zu benachteiligen, ihnen grundlegende Menschenrechte mehr oder weniger umfassend vorzuenthalten.“ (ebd., S. 19) Die Auswirkungen von Diskriminierung übersteigen demgemäß das Ausmaß als die bloße Zuschreibung

einer benachteiligen Position. Diese Praktiken weisen nicht nur bestimmte Identitäten zu, denen sich die einzelnen Personen nur schwer entziehen können, sondern bewerten diese zugeschriebene Identität zudem negativ (vgl. Scherr, 2010, S. 44). Dabei ergeben sich Diskriminierungen nicht nur aus Handlungen, die benachteiligen, sondern wird durch Diskriminierungsforschung auf unterschiedliche Formen, wie bspw. der strukturellen oder institutionellen Diskriminierung hingewiesen, die im nächsten Kapitel näher beschrieben werden (vgl. ebd.). Scherr (2012) fasst die Definition von Diskriminierung wie folgt zusammen: „Diskriminierung geschieht durch Unterscheidungen, die Unterschiede in Ungleichheiten verwandeln.“ (ebd., S. 7) Wenn in dieser Arbeit von Antidiskriminierung die Rede ist, so wird der Begriff als konzeptuelles resp. politisches Gegenstück zu Diskriminierung verstanden (vgl. Bauer et al., 2021, S. 12).

Bei der Begriffsklärung von ‚Diskriminierung‘ muss allerdings beachtet werden, dass der Inhalt des Begriffs in unterschiedlichen Zeiten und Kontexten verschieden ausgefüllt und eingesetzt wird (vgl. Heinemann & Mecheril, 2023, S. 117). Die Auseinandersetzung mit der Begrifflichkeit aus einer soziologischen Perspektive verhilft dabei, die Komplexität der (gesellschaftlichen) Wirkweise von Diskriminierung zu verdeutlichen und für die vorliegende Arbeit nutzbar zu machen. Diskriminierung zielt in diesem Verständnis auf „die Kritik der Denkweisen, der Praktiken und der sozialen Verhältnisse [ab, F. M.], die zu Grenzziehungen, Abwertungen und Benachteiligung führen.“ (Scherr, 2012, S. 7) Neben Diskriminierung werden noch häufig Begrifflichkeiten wie Vorurteile, Stereotype oder auch Mobbing verwendet, weswegen sie nachfolgend abgegrenzt werden.

Zur Abgrenzung von Vorurteilen, Stereotypen, Mobbing und Diskriminierung

Wenn in gesellschaftlichen Kontexten, wie bspw. Politik oder Medien von Diskriminierung die Rede ist, wird Diskriminierung häufig mit offensichtlicher Benachteiligung aufgrund von Vorurteilen und Handlungen auf individueller Ebene gleichgesetzt (vgl. Hormel & Scherr, 2010, S. 9). Entsprechend wird Diskriminierung als ein Resultat diverser Vorurteile einzelner Personen oder bestimmter Gruppierungen angesehen und es wird vielfach argumentiert, dass es sich um eine Art ‚Unfall‘ handle (vgl. Gomolla, 2010, S. 61). Das Verständnis, Diskriminierung sei Folge von Vorurteilen, greift jedoch zu kurz und ist nicht ausreichend, um die ursächlichen Bedingungen für das Entstehen von Diskriminierung zu ergründen (vgl. Scherr, 2012, S. 16). Gächter (2023) beschreibt Vorurteile als negative Ansichten oder Gefühle hinsichtlich bestimmter Kategorien von

Personen (vgl. ebd., S. 847). Sie sind jedoch lediglich dann wirkmächtig, wenn sie sozial anschlussfähig sind und an vorhandene und bewährte Sichtweisen anschließen können (vgl. Scherr, 2012, S. 22). Inhaltlich gefüllt werden Vorurteile u.a. von Stereotypen. Hierunter wird ein System von Meinungen verstanden, „das in Bezug auf eine Kategorie von Personen für wahr oder jedenfalls für anwendbar gehalten wird.“ (Gächter, 2023, S. 847) Zudem seien Stereotype Vorannahmen, die auf unvollständigem Wissen über die Wahrnehmung bestimmter Gruppen basieren (vgl. Domsch et al., 2019, S. 4).⁴ Scherr (2012) bezeichnet Vorurteile als „ein Mittel der Privilegierten zur Verteidigung ihrer Privilegien.“ (ebd., S. 23) Die privilegierten Personen besitzen die Fähigkeit, die eigenen Vorurteile zu verbreiten und diese durchzusetzen, woraus sich wiederum ein Machtungleichgewicht ergibt während die diskriminierten Personen dabei häufiger zum Bestandteil von Vorurteilen werden (vgl. ebd.). Vorurteile können somit nicht als isolierbare Ursache von Diskriminierung betrachtet werden, sondern vielmehr als eine „Folge gesellschaftlicher Strukturen und Ideologien“ (ebd. S. 37).

Ein sich ständig wiederholender Handlungsablauf, der auf negativen kommunikativen Handlungen basiert, die sowohl subtile körperliche Handlungen als auch Gewaltakte miteinbeziehen, wird als Mobbing bezeichnet (vgl. Kolodej, 2018, S. 23f.). Zudem handelt es sich um „würdeverletzende Handlungen über einen längeren Zeitraum“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 27), die zielgerichtet und systematisch auf eine Persönlichkeitsverletzung der jeweiligen Person vorgenommen wird (vgl. ebd.). Mobbing kann auch in Form von Diskriminierung in Erscheinung treten, wenn es im Zusammenhang mit einer hierarchisierten Ungleichbehandlung steht. Diese Ungleichbehandlung erfolgt anhand der Zuschreibung zu einer Gruppe und findet nicht nur in einzelnen Situationen statt, sondern ist historisch gewachsen und hält nach wie vor an (vgl. Kechaja & Foitzik, 2021, S. 66f.).

Macht und Diskriminierung

Die für Diskriminierung relevanten kategorialen Unterscheidungen sind dabei nicht darauf zu reduzieren, dass sie gedankliche Konstrukte seien, sondern sie sind „Bestandteil historischer und gegenwärtiger gesellschaftlicher Machtverhältnisse und Ungleichheiten“

⁴ Ulrike Hormel setzt sich in ihrer Dissertationsschrift zudem noch weiter mit der Abgrenzung zwischen Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierung auseinander und bezieht sich bei der Erarbeitung auf den ‚Dreikomponenten Ansatz der Einstellung‘ von Rosenberg und Hovland (1960). Dieser vermerkt das Vorurteil als affektiven, das Stereotyp als kognitiven Aspekt und Diskriminierung als das konkrete Verhalten (vgl. Hormel, 2007, S. 30).

(Scherr, 2012, S. 16). Scherr (2016b) rekurriert bei der Definition von Macht auf klassische soziologische Definitionen von Max Weber, der unter Macht „die Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen“ (Weber 1922/2002, S. 28, zit. n. Scherr 2016b, S. 191) versteht. Zudem sei Macht laut Popitz die Durchsetzungsfähigkeit gegen fremde Kräfte eine weitere Definition (vgl. ebd.). Ein zentrales Mittel der Machtausübung stellt dabei die Androhung von Gewalt dar (vgl. Scherr, 2016b, S. 191). Niklas Luhmann wiederum versteht Macht als „Neutralisierung des Willens, nicht unbedingt in der Brechung des Willens der Machtunterworfenen“ (Luhmann 2021, S. 11, zit. n. Scherr 2016b, S. 192). Machtverhältnisse ermöglichen folglich das Verhalten, die Unterlegenen mit ihren Bedürfnissen, Absichten und Interessen zu ignorieren und ohne deren Zustimmung die selbst angestrebten Ziele zu erreichen (vgl. Scherr, 2016b, S. 192). Dabei sind Macht- und Herrschaftsverhältnisse⁵ soziologischen Theorien zufolge nicht nur Bestandteil staatlich-politischer Strukturen, sondern sind sie vielmehr in alle soziale Beziehungen auffindbar (vgl. Scherr, 2016b, S. 192). Darüber hinaus wird Organisationen eine zentrale Rolle der Machtausübung zugeschrieben, da sie über entsprechende Mittel zur Machtausübung, wie bspw. Informationen oder finanzielle Mittel verfügen (vgl. Scherr, 2016b, S. 194). Organisationen ist es Luhmann zufolge möglich, „organisierte Macht“ (Luhmann 2012, S. 98f., zit. n. Scherr 2016b, S. 194) auszuüben, indem sie mithilfe eigener Kriterien über Zugehörigkeit und Ausschluss sowie über Leistungszugänglichkeiten der Mitglieder*innen der Organisation entscheiden können (vgl. Scherr, 2016b, S. 194). Diskriminierung kann dabei als ein sozialer Mechanismus verstanden werden, „der für die Herstellung, Aufrechterhaltung und Rechtfertigung von dauerhaften sozioökonomischen Ungleichheiten und Machtunterschieden“ (Scherr, 2021, S. 46) mit verantwortlich ist.

Nachdem nun begriffliche Abgrenzungen und Verortungen vorgenommen wurden, werden nachfolgend die rechtlichen Grundlagen des Diskriminierungsverbots in Deutschland nachgezeichnet.

⁵ Bei der Definition von Herrschaft bezieht sich Scherr (2016b) auf das Verständnis von Max Weber, der unter Herrschaft eine spezifische Form von Macht versteht. Hierbei steht nicht im Vordergrund, über Gewalt oder Zwangsmittel zu verfügen, sondern vielmehr, dass Befehle Gehorsam erzeugen und somit Einverständnis erreicht werden kann. Disziplin sei in modernen Gesellschaften zudem eine Form von Herrschaft, die Gehorsam innerhalb von hierarchischen Strukturen und Organisationen automatisch erzeugen kann (vgl. ebd., S. 191). Das Einverständnis kann dabei bspw. durch „ideologische Einredungen, den Verweis auf demokratische Entscheidungsverfahren oder den Verweis darauf erzielt werden, dass Herrschaft legal, auf der Grundlage geltender Gesetze, ausgeübt wird.“ (ebd., S. 191f.)

Rechtliche Grundlagen des Diskriminierungsverbots in Deutschland

In der vergangenen Zeit wurden zahlreiche rechtliche Instrumente auf unterschiedlichen Ebenen implementiert, die auf ein Diskriminierungsverbot hinwirken⁶ (vgl. Althoff, 2023, S. 734). Der Schutz vor Diskriminierung zeichnet sich hierbei v.a. als fortbestehende Lerngeschichte aus – im Laufe der Zeit wurden die verschiedenen rechtlichen Grundlagen aufgrund von Unrechtserfahrungen und sozialen Bewegungen⁷ weiterentwickelt (vgl. Althoff, 2023, S. 734). Um die rechtlichen Grundlagen des Diskriminierungsverbotes im deutschen Recht zu beschreiben, ist an dieser Stelle der Zusammenhang mit den menschenrechtlichen Vorgaben zu beachten.

Den rechtlichen Rahmen für das Diskriminierungsverbot bildet hierbei die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948⁸ – zum einen in Art. 1, welcher allen Menschen die das gleiche Maß an Rechten und Würde zuspricht und zum anderen in Art. 2, der den Anspruch einer jeden Person betont:

„auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse⁹, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.“ (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 2)

Diese menschenrechtlichen Normen wurden durch Ratifizierungsgesetze Bestandteil der deutschen Rechtsordnung, weswegen sie im deutschen Grundgesetz (GG) von 1949 verankert wurden. In Artikel 3 sieht ein Gleichbehandlungsgebot vor, das insbesondere in Absatz 3 eine Benachteiligung oder Bevorzugung aufgrund der nachfolgenden diskriminierungsrelevanten Merkmale negiert: des Geschlechts, der ‚Rasse‘, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauung und durch einen Zusatz wird zudem das Merkmal der Behinderung hinzugefügt (vgl. Art. 3 Abs. 2 GG). Der Grundsatz der Menschenrechte war jedoch in Deutschland einige Jahre kein

⁶ An dieser Stelle werden nur vereinzelte rechtliche Grundlagen thematisiert, die für die vorliegende Arbeit relevant sind. Vertieft hierzu Althoff (2023).

⁷ Hierbei sind soziale Bewegungen, wie beispielsweise die „Frauenbewegung, das Einfordern von Rechten für Schwule und Lesben und das Ringen um Anerkennung seitens ethisch-kultureller Minderheiten [...] aber auch die Krüppelbewegung“ (Heinemann & Mecheril, 2023, S. 119) zu nennen.

⁸ Hormel und Scherr (2010) beschreiben an dieser Stelle zudem den historischen Entstehungsprozess der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der v.a. „in Reaktion auf die umfassende Außerkraftsetzung der Menschenrechte durch Nationalsozialismus und Holocaust“ (ebd., S. 8) zustande kam und zudem das Wissen um verschiedene Formen von Einschränkungen, Missachtung oder Verletzung der Menschenrechte wie bspw. durch Sklaverei und Rassismus miteinbezieht (vgl. ebd.).

⁹ Die Beschreibung des Merkmals der ‚Rasse‘ wird und wurde mehrfach kritisiert. Hier hält sich die hartnäckige Annahme biologisch abgrenzbarer menschlicher ‚Rassen‘, dessen Verwendung wiederum Rassismus reproduziert. Empfehlungen zufolge könne die Formulierung der rassistischen Diskriminierung stattdessen genutzt werden (vgl. Althoff, 2023, S. 741). Um diese Kritik deutlich zu machen, wird der Begriff nachfolgend in einfache Anführungszeichen gesetzt.

relevanter Bezugspunkt (vgl. Hormel & Scherr, 2010, S. 8f.). Erst die von der Europäischen Union (EU) zwischen 2000 und 2004 beschlossenen Gleichbehandlungsrichtlinien¹⁰ führten dazu, dass in Deutschland im Jahr 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingeführt wurde und somit Aspekte der strukturellen und institutionellen Diskriminierung erstmals auch politische Bedeutung erlangten (vgl. Gomolla, 2010, S. 61). Das AGG zielt auf Diskriminierungsverbote bzgl. verschiedener Diskriminierungskategorien „für den Arbeitsmarkt, den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, wie Wohnung oder Versicherung, sowie einzelne sozialrechtliche Fragen“ (Althoff, 2023, S. 739). Zudem enthält es detaillierte Diskriminierungsverbote, verfeinerte Möglichkeiten, auf Diskriminierung zu reagieren¹¹, und beinhaltet Organisations- und Handlungspflichten zum Umgang mit Diskriminierung (vgl. ebd.). Die Diskriminierungsverbote zielen in der Regel auf Zuschreibungen und dahinter sich verbergenden sozialen Konstrukten ab (vgl. ebd.). Konkret sieht das AGG vor,

„Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (§1 AGG)

Während in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte noch von ‚nationaler oder sozialer Herkunft‘ gesprochen wird und das ‚etwa‘ auf eine nicht abgeschlossene Aufzählung hinweist, sind diese Aspekte nicht im AGG enthalten, weswegen hier auch von zwei symptomatischen Einschränkungen gesprochen wird (vgl. Scherr, 2012, S. 47). Entsprechend handelt es sich hierbei um eine unvollständige Auflistung der zentralen Aspekte des Diskriminierungsverbotes (vgl. Scherr, 2010, S. 51), weswegen inzwischen eine Reform¹² des AGG geplant ist, die in einem Grundlagenpapier vom November 2023 vorsieht, Schutzlücken zu schließen, den Rechtsschutz zu verbessern sowie den Anwendungsbereich¹³ auszuweiten – u.a. sollen die Diskriminierungsmerkmale erweitert und verändert werden. So sollen zukünftig Merkmale wie die Staatsangehörigkeit, der soziale Status und die familiäre Fürsorgeverantwortung hinzugefügt werden. Die problematische

¹⁰ Hierunter fallen die Antirassismusrichtlinie, die Rahmenrichtlinie zur Beschäftigung (2000), die Gender-Richtlinie (2002) und zuletzt die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004) (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, o.J.).

¹¹ U.a. sind im AGG auch die Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierung sowohl im Zivilrecht als auch im Arbeitsleben festgelegt (vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration, 2022, S. 7).

¹² Zu der Reform beigetragen hat ein breites Bündnis mit der Bezeichnung ‚Bündnis AGG Reform jetzt!‘. Auf der Homepage des Bündnisses finden sich weitere Informationen und Forderungen (vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland, o.J.).

¹³ U.a. fordert die AGG Reform vor, den Anwendungsbereich auf Ämter, die Polizei und die Justiz – also staatliche Behörden – auszuweiten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, o.J. a).

Nennung der ‚Rasse‘ soll künftig durch ‚rassistische Zuschreibung‘ ersetzt werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes o.J. a). Zudem sind im AGG Diskriminierungsmerkmale enthalten, die jedoch nicht in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte zu finden sind. Es handelt sich hierbei um die Auslassung der sexuellen Orientierung, der Behinderung und des Alters (vgl. Scherr, 2010, S. 50). Auch an dieser Stelle wird erneut ersichtlich, dass es sich bei der Ausgestaltung der gesetzlichen Grundlagen um gesellschaftliche Lernprozesse handelt, die nicht zuletzt aufgrund von sozialen Bewegungen zustande kamen und die u.a. die Forderung der Ausweitung der Merkmale nach sich ziehen muss (vgl. ebd.). Folglich bestehen Diskriminierungsverbote auf unterschiedlichen gesetzlichen Ebenen, wobei das AGG für die hier beforschten Personen und die Thematik besondere Relevanz hat, was in Kapitel 3.3 näher betrachtet wird.

Im AGG werden nicht nur bestimmte Diskriminierungsmerkmale genannt, sondern auch unterschiedliche Formen von Diskriminierung, die nachfolgend genannt und um weitere Diskriminierungsformen und -verhältnisse ergänzt werden.

1.2. Diskriminierungsformen

In diesem Kapitel werden unterschiedliche Diskriminierungsformen differenziert, da Diskriminierung auf verschiedene Weise geschehen und auftreten kann (vgl. Scherr, 2016a, S. 3). Zum einen werden Diskriminierungsformen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erläutert, woran sich die Beschreibung der strukturellen und institutionellen Diskriminierung anschließt. Unter dem Begriff Diskriminierung subsumieren sich darüber hinaus heterogene Verhältnisse, wie bspw. die soziale Ausgrenzung von Minderheiten, gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse oder auch Nationalismus und Rassismus – sie sind in historische und gesellschaftliche Kontexte eingebunden und verfügen über spezifische Ausprägungen (vgl. ebd.). Es folgt daher ein kurzer Verweis auf Diskriminierungsverhältnisse wie Klassismus, Sexismus oder Rassismus, bevor das Kapitel mit einer kurzen Beschreibung von Intersektionalität endet.

Diskriminierungsformen im AGG

In § 3 des AGG werden in fünf Absätzen unterschiedliche Formen von Diskriminierung beschrieben, wenngleich sie dort mit dem Begriff der Benachteiligung beschrieben werden. Als erstes wird die unmittelbare Benachteiligung resp. Diskriminierung genannt (vgl. § 3 Abs. 1 AGG). Sie liegt dann vor, wenn ein bestimmtes in § 1 AGG genanntes Merkmal ausschlaggebender bzw. ursächlicher Grund für die Ungleichbehandlung ist. Als Beispiel

werden Stellenausschreibungen mit Altersgrenzen oder die Kündigung einer Frau aufgrund von Schwangerschaft genannt (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 27). Unmittelbare Diskriminierung liegt folglich dann vor, wenn es einen direkten Bezug zwischen den Regelungen und den Praktiken einerseits und den Diskriminierungsmerkmalen (wie bspw. Alter oder Geschlecht) andererseits gibt (vgl. Scherr, 2016a, S. 4). Bielefeldt (2010) spricht hier auch von direkter Diskriminierung (vgl. ebd., S. 30). Als Gegensatz hierzu wird die indirekte Diskriminierung genannt. Der Begriff beschreibt, dass zwar formal neutrale Regelungen vorhanden sein können, die Härte der Auswirkungen jedoch für unterschiedliche Personen deutlich voneinander divergieren kann, wie bspw. das Verbot von Kopfbedeckungen (vgl. ebd.). Die indirekte Diskriminierung kann bewusst intendiert oder unbewusst und ohne Intention entstehen, wobei das Ergebnis als faktische Benachteiligung bestimmter Menschen immer gleich bleibt (vgl. ebd.). § 3 Abs. 2 bezeichnet dies als mittelbare Benachteiligung, die sich aus vermeintlich neutralen Kriterien ergibt. Diese gelten für alle gleichermaßen, jedoch werden bestimmte Gruppen von ebendiesen vergleichbar stärker benachteiligt (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 27). Die mittelbare Diskriminierung führt folglich zu einer Benachteiligung bestimmter sozialer Gruppen und Personenkategorien, indem sie die scheinbar neutrale Vorgaben als Grundlage annimmt (vgl. Scherr, 2016a, S. 4). Im dritten Absatz wird die Belästigung genannt, die aufgrund eines vom AGG geschützten Merkmals mit dem Ziel der Einschüchterung, Beleidigung oder Erniedrigung auftritt. Die Belästigungen können dabei zudem Bestandteil von Mobbing sein, sofern dies im Zusammenhang mit einem oder mehreren AGG-Merkmalen steht (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 27). Als spezifische Form der Belästigung wird im vierten Absatz des § 3 AGG die sexuelle Belästigung genannt. Diese wird durch unerwünschtes sexuelles Verhalten hervorgerufen, das sich auf unterschiedliche Weise zeigen kann. Hierzu gehören unangemessene sexuelle Anspielungen oder die Verbreitung von pornografischem Material sowie körperliche Übergriffe. Die Würdeverletzung, die die betroffene Person hierdurch erfährt, ist hierbei entscheidend – und nicht, ob dies intendiert war (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 27). Als letzter Punkt wird im AGG noch die Anweisung zur Benachteiligung genannt. Beispielsweise kann dies der Fall sein, wenn die Geschäftsführung die Personalverantwortlichen anweist, Bewerbungen von Frauen mit Kopftuch direkt abzulehnen (vgl. ebd.).

Strukturelle und institutionelle Diskriminierungsformen

Im Gegensatz zu unmittelbarer resp. indirekter Diskriminierung setzt strukturelle Diskriminierung auf einer anderen Ebene an. Der Begriff bezeichnet Diskriminierung, die als Resultat von existierenden gesellschaftlichen Strukturen auftritt, wie bspw. fehlende Barrierefreiheit (vgl. Bielefeldt, 2010, S. 30). Dabei betonen strukturelle Diskriminierungsformen nicht die in Vorurteilen oder Ideologien verankerten diskriminierungsrelevanten Kategorien, vielmehr wird ein enger Bezug zu gesellschaftsstrukturellen Positionszuweisungen gesehen (vgl. Scherr, 2010, S. 47). Diskriminierung erfolgt nicht nur aufgrund individueller Einstellungen oder Handlungen, sondern zudem in einer schwer erkennbaren Form – indem gesellschaftliche Strukturen Benachteiligungen verfestigen, u.a. dadurch, dass sie in Organisationen, in Bildungseinrichtungen oder Betrieben festgesetzt sind, ohne dass diese bewusst intendiert sind (vgl. Scherr, 2012, S. 38). Wenn also lediglich Diskriminierung aufgrund von individuellem Handeln in den Blick genommen wird, werden soziale Ungleichheiten, Barrieren sowie Teilhabemöglichkeiten bestimmter Gruppen innerhalb von grundlegenden Institutionen des Lebens, wie bspw. dem Bildungs- und Ausbildungssektor oder im Beschäftigungssystem ausgeblendet (vgl. Gomolla, 2010, S. 61). Gomolla (2010) kritisiert ebendiese Fokussierung auf Individuen und deren Interaktionen und fordert vielmehr eine Auseinandersetzung mit der Frage, inwiefern rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen in den jeweiligen Organisationen wie auch die verschiedenen Akteur*innen mit ihrem professionellen Handlungswissen dazu beitragen, soziale Unterschiede hervorzubringen und zu verfestigen (vgl. ebd., S. 61). Dabei umfasst das Konzept der strukturellen Diskriminierung die institutionelle Diskriminierung und bezieht sich auf Repräsentationen und Diskurse. Vorwiegend werden dabei die Zusammenhänge zwischen kategorialen Unterscheidungen von bestimmten Gruppen und Personen einerseits, die ursächlich für die Begründung und Legitimation herangezogen werden, und andererseits zwischen gesellschaftlichen Strukturen andererseits aufgezeigt (vgl. ebd., S. 173). Indes versteht sie unter institutioneller Diskriminierung den „*Beitrag des institutionellen Settings an der Herstellung, Verfestigung und Modifizierung sozialer Differenzen*“ (ebd., S. 77 Herv. i. O.). Das Forschungsinteresse der institutionellen Diskriminierung richtet sich auf Diskriminierungen, die innerhalb der Strukturen von Organisationen und innerhalb der Berufskultur stattfinden oder legt den Fokus auf die in ihnen tätigen Personen (vgl. ebd.). Der Begriff der institutionellen Diskriminierung verbindet dabei zwei verschiedene Perspektiven einer Institutionalisierung

von Unterdrückung. Einerseits geht es Hasse und Schmidt (2022) zufolge um „dauerhafte und systematische Benachteiligungen“ (ebd., S. 1233) – d.h. die Benachteiligung zwischen Mitgliedern differenter sozialer Gruppen, wie bspw. die niedrigere Beteiligung von Zugehörigen bestimmter Gruppen im Erwerbsleben oder im Bildungssystem (vgl. Gomolla, 2023, S. 181). Andererseits beschreibt der Begriff, dass und auf welche Weise ebendiese Benachteiligungen durch Institutionen erzeugt und hervorgebracht werden (vgl. Hasse & Schmidt, 2022, S. 1233). Weiter beschreiben sie Organisationen als einen bestimmten Typus von Institutionen, der erhebliches Diskriminierungspotenzial mit sich bringt, da die „Umsetzung formaler Regelungen Spielräume für nicht in der Sache begründete Ungleichbehandlung eröffnet.“ (ebd.) Institutionelle Diskriminierung zielt dabei nicht auf die Betrachtung einzelner institutioneller Sektoren ab, sondern ist zudem der Faktor zu beachten, dass Organisationen in soziale Kraftfelder eingebettet sind (vgl. Gomolla, 2023, S. 179). Im Gegensatz zu institutionellem Rassismus fokussiert die Begrifflichkeit der institutionellen Diskriminierung jedoch nicht nur eine bestimmte Differenzkategorie, d.h. dass nicht eine bestimmte Differenzkategorie für das Zustandekommen von Diskriminierung ursächlich ist (vgl. Gomolla, 2010, S. 78). Entsprechend bietet eine solche Analyse eine breitere Anschlussfähigkeit für die Erforschung sozialer Ungleichheiten, insbesondere für intersektionale Forschungsvorhaben, die die Interaktion verschiedener Differenzkategorien für das Entstehen von Diskriminierung untersuchen (vgl. ebd., S. 78). Gomolla (2023) fasst zusammen:

„Die [...] Perspektive der *institutionellen Diskriminierung* zielt auf Praktiken der Herabsetzung, Benachteiligung und Ausgrenzung von sozialen Gruppen und ihnen angehörigen Personen auf der Ebene von *politischen Strategien, Organisationen* und in ihnen tätigen *Professionen*.“ (ebd., S. 173, Herv. i. O.)

Kurz zusammengefasst lässt sich konstatieren, dass sowohl Konzepte der strukturellen als auch der institutionellen Diskriminierung die ökonomischen, kulturellen, politischen und gesellschaftlichen Ausgestaltung von Diskriminierung vor dem Hintergrund von „historisch gewachsener Ungleichheits- und Unterdrückungsverhältnisse“ (ebd.) näher in den Blick nehmen (vgl. ebd.).

Diskriminierungsverhältnisse: Klassismus, Rassismus, Sexismus

Daran anschließend werden in diesem Absatz die Ungleichheits- und Unterdrückungsverhältnisse näher beschrieben, die auf der Grundlage von Differenzkategorien resp. sozialen Kategorien erhalten und reproduziert werden, wie bereits veranschaulicht wurde. Die Diskriminierungskategorien, die am stärksten beforscht werden, sind „Diskriminierungen

aufgrund des sozioökonomischen Status (class), der natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeit (*race*) und des Geschlechts (gender)“ (Heinemann & Mecheril, 2023, S. 118, Herv. i. O.). Nachfolgend werden ebendiese drei Differenzverhältnisse exemplarisch beschrieben sowie die dahinterliegenden Verhältnisse benannt und kurz dargelegt.¹⁴

Unter dem Begriff des Klassismus wird die Ungleichheit aufgrund der Klassenposition und -herkunft resp. der Klassenzugehörigkeit zusammengefasst¹⁵ (vgl. Seeck, 2022, S. 24). Mit dem Wort resp. der Kategorie ‚Klasse‘ werden die Grenzen in unserer Klassengesellschaft sichtbar. Menschen, die in der Gesellschaft ökonomisch und kulturell unterschiedlich verortet sind oder werden und aufgrund dessen Diskriminierungs- und Unterdrückungserfahrungen machen, werden durch die Idee von Klasse beschrieben (vgl. Kemper & Weinbach, 2022, S. 15). Klassismus wird als Unterdrückungsform bezeichnet, die sich gegen Menschen aus der Armut- oder Arbeiter*innenklasse richtet. Beispielsweise betrifft dies einkommensarme, erwerbslose oder wohnungslose Menschen. Auch Arbeiter*innenkinder und Menschen mit nicht-akademischen, körperlichen oder praktischen Berufen sind hiermit gemeint (vgl. Seeck, 2022, S. 12). Dieses Macht- und Herrschaftsverhältnis funktioniert nur von oben nach unten und regelt den Zugang von Macht und hierarchischer Verhältnisse (vgl. ebd., S. 12f.). Im AGG wird Klassismus resp. die ‚soziale Herkunft‘ nicht als Diskriminierungskategorie benannt (vgl. Scherr, 2010, S. 51). Kriterien wie die Klassenherkunft oder Vermögen sind nach wie vor in Diskriminierungsstudien nicht als Strukturkategorie anerkannt (vgl. Kemper & Weinbach, 2022, S. 33).

Die Differenzkategorie ‚gender‘ beschreibt den Widerspruch zwischen physiologischen Merkmalen des Geschlechts und den soziokulturellen Bedeutungen von ‚Männlichkeit‘ und ‚Weiblichkeit‘. Hierbei findet eine Abgrenzung des biologischen Geschlechts ‚sex‘ von der sozialen Dimension des Geschlechts ‚gender‘ statt, das bestimmte soziokulturelle Merkmale und entsprechend soziale Geschlechterrollen in deren jeweiligen Ausprägungen hierunter beschreibt (vgl. Babka & Posselt, 2016, S. 56).¹⁶ Anhand der

¹⁴ Die Aufzählung und Darstellung der Macht- und Ungleichheitsverhältnisse, die hier vorgenommen wird, erfolgt aufgrund der im Datenmaterial genannten Aspekte und ist keineswegs vollständig. Im dritten Teil des Handbuchs Diskriminierung von Scherr et al. (2023) wird Diskriminierung in Bezug auf soziale Gruppen- und Personenkategorien behandelt.

¹⁵ Diese Begriffe werden anstatt den Begrifflichkeiten ‚soziale Herkunft‘ oder ‚sozialer Status‘ verwendet, da diese mit dem Familienstatus oder mit sozialen Fähigkeiten verwechselt werden können und daher verwirrend sind (vgl. Seeck, 2022, S. 18).

¹⁶ An dieser Stelle wird der Diskurs vereinfacht dargestellt, da Aspekte von den Denkanstößen und Theorien u.a. von Autor*innen wie etwa Simone de Beauvoir, Judith Butler oder Candance West und Don Zimmermann hier nicht genannt werden können. Vertieft hierzu Babka & Posselt (2016, S. 56f.), sowie Degele (2008).

Differenzkategorie ‚gender‘ wird das Macht- und Ungleichheitsverhältnis des Sexismus verstanden (vgl. Arndt, 2020, S. 26). Darüber hinaus wird darauf verwiesen, dass Sexismus auf einer Ideologie gründet, die die Norm der ‚Männlichkeit‘, der Cis-Geschlechtlichkeit¹⁷ und Heterosexualität festsetzt (vgl. ebd., S. 49). Audre Lorde (2019 [1984]) beschreibt Sexismus als eine festgesetzte Vorstellung an die Überlegenheit eines bestimmten Geschlechts oder einer bestimmten Sexualität über Andere in Verbindung mit einem Recht auf Dominanz (vgl. Lorde, 2019 [1984], S. 109). Der Zusammenhang zwischen Sexismus und Diskriminierung wird folgendermaßen benannt:

„Im Falle des Sexismus funktioniert Diskriminierung im Zusammenwirken mit patriarchalischer Herrschaft und der Macht von heterosexueller Männlichkeiten darüber, dass menschliche Körper kartiert und in eine soziale Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit überführt werden.“ (Arndt, 2020, S. 43)

Unter dem Begriff des Rassismus wird „*der Glaube an die inhärente Überlegenheit einer Race gegenüber allen anderen und damit Recht auf Dominanz*“ (Lorde, 2019 [1984], S. 109, Herv. i. O.) verknüpft. Die soziale Kategorie ‚race‘¹⁸ beschreibt die gesellschaftliche Positionierung von Personen, die unter Verweis auf die (vermeintliche) Herkunft und die damit einhergehenden zugeschriebenen biologischen Charakteristika zugeschrieben wird (vgl. Kerner, 2009, S. 117). Das hierbei wirkende Machtverhältnis wird im historisch gewachsenen Rassismus deutlich. Im Zentrum dieser Ideologie steht die Annahme körperlicher Unterschiede. Einzelne körperliche Merkmale werden bewusst durch ökonomisches und politisches Machtstreben selektiert, welche folglich als ‚natürlich gegeben‘ zu relevanten Unterscheidungskriterien gemacht werden. Diesen Merkmalen werden bestimmte Eigenschaften – soziale, kulturelle, religiöse – und Verhaltensmuster beigegeben und infolgedessen als hergestellte Unterschiede festgestellt und hierarchisiert. Innerhalb dieser Herstellungsprozesse werden Normen festgesetzt und durch gezielte Diskriminierung, Entmachtung und Destabilisierung für die Sicherung der eigenen Privilegien genutzt (vgl. Arndt, 2019b, S. 39). Entsprechend versteht Arndt (2004) Rassismus als „Komplex von Einstellungen – Gefühlen, Vorurteilen, Vorstellungen – und Handlungen“

¹⁷ ‚Cis‘ markiert die Übereinstimmung des bei der Geburt zugewiesenen Geschlechts mit der eigenen geschlechtlichen Identifikation (vgl. Arndt, 2020, S. 24). Als Teil von geschlechtlicher Vielfalt wird Trans sowie Intergeschlechtlichkeit und Nicht-Binarität genannt (TIN*) – vertieft hierzu Engel (2024, S. 64). Transgeschlechtlichkeit bedeutet, dass „die Geschlechtsidentität oder das eigene geschlechtliche Selbstverständnis oder Geschlechtsempfinden nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.“ (Engel, 2024, S. 64) Der Begriff Intergeschlechtlichkeit wird verwendet, wenn sich die physiologische Körpermerkmale nicht in die Norm ‚männlicher‘ oder ‚weiblicher‘ Körper einordnen lassen. Nicht-Binarität steht für Menschen, die sich außerhalb der binären Geschlechterlogik verorten (vgl. ebd.).

¹⁸ Näheres zu der Kritik an der Begrifflichkeit der ‚Rasse‘ sowie der Verwendung des Begriffs bei Arndt (2019a, S. 660ff.).

(ebd., S. 91), die *Weißer* ausgehend von ‚Rassentheorien‘ in zugeschriebenen Unterscheidungsmerkmalen festgelegt haben (vgl. ebd.). Entsprechend werden hier rassistische Motive oder Zuschreibungen verfolgt, die anhand der Hautfarbe, des Erscheinungsbildes oder aufgrund von kulturalisierenden Zuschreibungen vorgenommen werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 28). Als spezielle Form des Rassismus tritt der Linguizismus hervor. Mit dem Begriff werden „Vorurteile[] oder Sanktionen gegenüber Menschen [bezeichnet, F. M.], die eine bestimmte Sprache bzw. in einer Sprache in einer durch ihre Herkunft beeinflussten spezifischen Art und Weise verwenden“ (Dirim, 2010, S. 91). Hierbei wird die Sprache der privilegierten Gruppe zur Norm erhoben und gleichzeitig jegliche Abweichung hiervon abgewertet – es handelt sich folglich um ein Instrument der Machtausübung (vgl. ebd., S. 91f.).¹⁹

Bezugnehmend auf Scherr (2012) folgen Ideologien, wie Rassismus, Sexismus, Klassismus sowie andere auf die Rechtfertigung von Diskriminierung abzielenden Ideologien immer derselben Logik. Die bestehenden Privilegien und Benachteiligungen werden als gerechtfertigt angenommen und diese als zu einer sozialen Ordnung zugehörigen Tatsache gesehen. Hieraus ergeben sich angeblich unaufhebbare Unterschiede, die sich in Diskriminierungen äußern (vgl. ebd., S. 21). Allen Differenzverhältnissen und Formen der Diskriminierung liegt dabei der Wirkmechanismus des Othering²⁰ zugrunde. Hierbei wird zwischen der Festlegung einer Norm resp. einer Normalität anhand des ‚Eigenen‘/‘Self‘ und dem hiervon divergierenden ‚Anderen‘/‘Other‘ unterschieden (vgl. Arndt, 2020, S. 28). Othering „baut auf dem Prinzip der Differenz auf und setzt dabei häufig damit ein, körperliche Unterschiede zu erfinden [...] oder zu einem Bündel zu schnüren [...]“. (ebd.) Die Unterschiede werden zudem in ein hierarchisches Verhältnis gesetzt, indem der*die ‚Andere‘ durch Zuschreibungen, Essentialisierungen oder hegemoniale politische Diskurse konstruiert und als ‚anders‘ festgeschrieben wird. Der*die ‚Andere‘ dient dabei als

¹⁹ Dirim (2010) entwickelt den Begriff zudem weiter, indem sie von Neo-Linguizismus spricht, der verdeckt und subtil in Erscheinung tritt (vgl. Dirim, 2010, S. 95f.).

²⁰ Kechaja & Foitzik (2021) rekurrieren dabei zudem auf Arjun Apparurai (1961). Hier wird Othering mithilfe von drei Begrifflichkeiten beschrieben: Essentialisierung, Totalisierung und Exotisierung. Mit Essentialisierung wird der*die ‚Andere‘ auf die ‚Andersartigkeit‘ reduziert und es wird eine Unveränderbarkeit der Tatsache festgeschrieben. Die Totalisierung bezeichnet den Übertrag auf eine gesamte Gruppe und die inneren Differenzen werden nicht mehr wahrgenommen. Exotisierung zielt auf die ‚Fremdartigkeit‘ des*der ‚Anderen‘ ab und betont das ‚Fremde‘ als exotisch oder gar unnormal. Hierbei wird den ‚veränderten‘ Individuen und Gruppen die Zugehörigkeit und somit das Menschsein abgesprochen (vgl. ebd., S. 63)

Negativfolie. Dieser Mechanismus führt dazu, dass bestimmte Privilegien sowie die Macht der hegemonialen Ordnung abgesichert werden (vgl. Riegel, 2016, S. 52f.).

Intersektionalität

Diskriminierung lässt sich jedoch nicht immer als eine Folge eines vereinfachten Ursache-Wirkung-Zusammenhangs darstellen, was in den beiden Konzepten der Mehrfachdiskriminierung sowie der Intersektionalität bezeichnet wird (vgl. Scherr, 2016a, S. 4). Mehrfachdiskriminierung zielt darauf ab, Diskriminierung auf der Grundlage von Benachteiligungen aufgrund mehrerer Kategorien in einer bestimmten Situation sichtbar zu machen. Die jeweilige Benachteiligung aufgrund von bestimmten Merkmalen, wie bspw. des Geschlechts oder des Alters sind dabei getrennt voneinander zu analysieren und zu betrachten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 30). Intersektionalität schließt im Gegensatz hierzu mehrere Diskriminierungsformen ein und legt den Fokus auf die Wechselbeziehungen zwischen ebendieser (vgl. Marten & Walgenbach, 2023, S. 131). Dieses Konzept ist maßgeblich geprägt von der Juristin Kimberlé Crenshaw (2019 [1989]), die die Metapher einer Verkehrskreuzung für die Verdeutlichung der Überkreuzung und Überschneidung verschiedener gesellschaftlicher Herrschaftsstrukturen und deren Zusammenwirken als Verbildlichung von Intersektionalität nutzt (vgl. Degele, 2008, S. 142). So können sich unterschiedliche Dimensionen von Diskriminierung einander überlagern und es bilden sich spezifische Formen heraus (vgl. Scherr, 2016a, S. 4). Es ist folglich nicht mehr möglich, mehrere Merkmale getrennt voneinander zu betrachten, sondern steht vielmehr die Wechselwirkung der Merkmale im Vordergrund (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 30).

Nachdem in diesem Unterkapitel verschiedene Zugänge und Betrachtungsweisen von Diskriminierungsformen und -verhältnissen aufgezeigt wurde, befasst sich das nächste Kapitel mit dem aktuellen Forschungsstand zu Diskriminierung.

1.3. Aktueller Forschungsstand

Im September 2024 erschien der Bericht von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu ‚Diskriminierung in Deutschland‘. Der Bericht enthält im Bereich der Antidiskriminierungspolitik wichtige Entwicklungen und verschafft einen Überblick über strukturelle Entwicklungen im Kontext der Antidiskriminierungsberatung in Deutschland (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 25). Trotz der rechtlichen Grundlage des Diskriminierungsverbots, die bereits beschrieben wurde, sowie einem gestiegenen

gesellschaftlichen Bewusstsein über die Problematik von Diskriminierung, zählt dies weiterhin für viele Personen zu ihren alltäglichen und schmerzhaften Erfahrungen (vgl. ebd., S. 23). Die aktuellste Eurobarometer-Befragung zum Thema Diskriminierung zeigt auf, dass ca. die Hälfte der Befragten Deutschlands ethnische Herkunft (53 Prozent) oder Transgeschlechtlichkeit (48 Prozent) als Diskriminierungsformen für wahrscheinlich halten. Vier von zehn befragten Personen nehmen an, dass Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, aufgrund von Intergeschlechtlichkeit, aus Gründen der Religion oder einer Behinderung verbreitet seien. Zudem sei sich jede dritte Person der Diskriminierung aufgrund des Alters oder des Geschlechts bewusst (vgl. ebd.). In der Studie von Wieland und Kober (2023) mit dem Titel ‚Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft: Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung‘ werden die Entwicklungen der letzten 15 Jahre im Kontext der Antidiskriminierungspolitik in Deutschland betrachtet. Ein Ergebnis ist u.a., dass eine Zunahme von Diskriminierungserfahrungen aufgrund von ethnischer Herkunft, aus rassistischen Gründen, wegen der Religion oder der Weltanschauung zu verzeichnen ist (vgl. ebd., S. 26). Hier geben ca. 52 Prozent an, innerhalb der letzten zwölf Monate mindestens aufgrund eines Grundes Diskriminierung erlebt zu haben, während es 2008 noch 32 Prozent waren (vgl. ebd.). Neben weiteren Ergebnissen wird u.a. die gestiegene Befürwortung von Antidiskriminierungsmaßnahmen in der Wirtschaft verzeichnet, woraus sich eine gestiegene Akzeptanz ableiten lässt (vgl. ebd., S. 46). Zudem verzeichnen Antidiskriminierungsberatungsstellen eine Zunahme an Beratungsanfragen um 19 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Insgesamt wurden im Jahr 2023 rund 8 303 Beratungsanfragen verzeichnet – lediglich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 58f.). Im Diskriminierungsbericht von 2024 wird die Häufigkeit der Anfragen nach den AGG-Merkmalen aufgliedert: 41 Prozent erfolgen aufgrund der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen, 27 Prozent aufgrund von Behinderung, 22 Prozent aufgrund der geschlechtlichen Identität und 12 Prozent aufgrund des Alters. Religion oder Weltanschauung beziffern 7 Prozent der Anfragen aus und 4 Prozent die sexuelle Identität (vgl. ebd., S. 62). Zudem wird eine Zunahme der Beratung verzeichnet, bei der mehr als ein Merkmal genannt wird (10 Prozent) (vgl. ebd.). Bei der Aufteilung der Beratungsanfragen auf die Lebensbereiche wird ersichtlich, dass die meisten Ratsuchenden Diskriminierung im Arbeitsleben angeben (29 Prozent) (vgl. ebd., S. 64). Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit, dass Arbeitgeber*innen Verantwortung übernehmen, ihre Mitarbeitenden vor

Diskriminierung zu schützen, indem sie bspw. Dienstvereinbarungen zu Diskriminierungsprävention sowie zum Diskriminierungsschutz durchsetzen (vgl. ebd., S. 73).

In einer Studie zu Diskriminierung von migrantischen Jugendlichen in der beruflichen Bildung zeigen Scherr et al. (2015) in Bezug auf die Auswahlprozesse bei der Lehrstellenvergabe auf, dass Diskriminierung migrantischer Jugendlichen mit den jeweiligen, innerhalb der Historie der Organisation gewachsenen Strukturen zusammenhängt und zudem mit den sich hieraus ergebenden sozialen Erwartungen aus dem Organisationskontext. Als weiteren Punkt führen sie zudem die Rolle der Personalverantwortlichen an, da die individuellen Überzeugungen bei der Einschätzung der sozialen Passung der jeweiligen Bewerber*innen eine große Rolle spielen (vgl. ebd., S. 99).

Veit und Arikan (2023) zeigen in ihrem Beitrag zu Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt unterschiedliche Gründe für die Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht und ethnischer Herkunft auf: Als einen Aspekt werden nationale sowie institutionelle Regelungen genannt, die bspw. die bürokratischen Hürden ausländischer Arbeitnehmer*innen beschreiben. Zudem seien „systematische *Unterschiede in Präferenzen und Entscheidungen potenzieller Arbeitnehmer*innen*“ (ebd., S. 282, Herv. i. O.) ursächlich für Ungleichbehandlungen, indem Frauen sich bspw. tendenziell häufiger für eine Anstellung in Teilzeit entscheiden. Als letzten Aspekt werden unterschiedliche Ausgangslagen aufgrund von Wissen oder bestimmten Fähigkeiten oder bspw. die Zugehörigkeit zu bestimmten Netzwerken (vgl. ebd.).

In einem verschriftlichten Gespräch stellt Andreas Foitzik Fragen an Nathalie Schlenzka, die als Referentin für Forschung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes arbeitet und sich viel mit der Thematik Antidiskriminierung an Hochschulen auseinandersetzt (vgl. Schlenzka & Foitzik, 2021, S. 99). Hierin betont Schlenzka, dass es keine systematische Datenerhebung zu Diskriminierung an Hochschulen gäbe, sondern lediglich eigene Daten aus der Beratung genutzt werden könnten, wie bspw. 2015 mithilfe einer Betroffenenumfrage, die vom Berlinger Institut für Integrations- und Migrationsforschung (BIM) anhand von 600 Fälle zu Diskriminierungserfahrungen durchgeführt wurde (vgl. ebd.). Die Ergebnisse werden auf zwei Problembereiche fokussiert: Leistungsbewertung und Belästigung. Leistungsbewertung beschreibt, dass es ungleiche Bewertungen hinsichtlich des Geschlechts und der ethnischen Herkunft gäbe. Mit Belästigung ist die Tatsache gemeint, dass Studierende „abwertende Bemerkungen hören, gemobbt oder beleidigt

werden“ (ebd.). Die Diskriminierung ginge häufig von Dozierenden und Professor*innen aus. Schlenzka resümiert, dass die Thematik an Hochschulen zwar bekannt sei, dies jedoch nicht wirklich ernst genommen werde, u.a. aufgrund der Tatsache, dass Studierende häufig nicht wissen, an welcher Stelle sie sich beschweren können – sofern es eine Anlaufstelle gibt – und zudem befürchten, dass die Beschwerde negative Auswirkungen auf sie habe (vgl. ebd., S. 100). Eine Studierendenbefragung in Deutschland von Meyer et al. (2022) zeigt auf, dass ca. ein Viertel der Studierenden im Rahmen des Studiums bereits Diskriminierung erfahren hat und fast die Hälfte der Studierenden Diskriminierung bei anderen beobachtet hat (vgl. ebd., S. 1). Am häufigsten gaben die Studierenden Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts an (14 Prozent), gefolgt von Gründen der sprachlichen Ausdrucksweise (8 Prozent) sowie der sozialen Herkunft (6 Prozent) (vgl. Meyer et al., 2022, S. 4). Im Vordergrund steht dabei v.a. auch die Herabsetzung der erbrachten Leistungen, die rund 19 Prozent der Studierenden angeben. Insgesamt haben fast zwei Drittel (60 Prozent) angegeben, dass ihre Leistung mindestens einmal im Verlauf des Studiums auf verschiedene Weise herabgesetzt wurde (vgl. ebd., S. 1).

Die unterschiedlichen aufgezeigten Studien belegen, dass der Bedarf an Beratung bei Diskriminierungserfahrungen gestiegen ist und zudem Diskriminierung an sich zugenommen hat. Ferner wird in vielen Studien vorwiegend nach (subjektiven) Diskriminierungserfahrungen gefragt, womit sich quantitative Daten erfassen lassen. Hierbei wurde die Rolle der jeweiligen Organisation hervorgehoben, da ein Großteil der Diskriminierung im Arbeitskontext stattfindet. Entsprechend sollen Vorkehrungen getroffen werden, die zum einen für Diskriminierung sensibilisieren und sich zum anderen für mehr Diskriminierungsschutz proaktiv einsetzen sollten. Bisher wurde keine Studie gefunden, die nach der Wahrnehmung von Diskriminierung der Personen fragt, die innerhalb von Organisationen als Ansprechpersonen für Diskriminierung oder Diversität agieren. Um den Aspekt der Rolle der Organisation näher betrachten zu können, werden im nachfolgenden Kapitel Organisationen betrachtet und der Bezug zur Erwachsenen- und Weiterbildung hergestellt.

2. Organisationen

In dem zweiten Abschnitt der theoretischen Rahmung wird zunächst der Begriff der Organisation(en) in den Blick genommen, woran sich eine Darstellung der Perspektive der Erwachsenen- und Weiterbildung in Bezug auf Organisationen anschließt. Es folgt eine

Beschreibung des Tätigkeitsfeldes der Beratung, da dies u.a. als Querschnittsaufgabe gesehen wird.

2.1 Begriffsklärung

Es gibt eine Vielzahl an unterschiedlichen Definitionen, die verschiedene Aspekte von Organisation betonen und die sich im Laufe der Zeit und je nach Schwerpunkt resp. aktuellem gesellschaftlichen Entwicklungsstand verändert haben (vgl. Schäffter, 2023a, S. 313). Schäffter (2023a) rekurriert bei der Definition des Begriffs Organisation auf ein sozialwissenschaftliches Verständnis. Demzufolge sei Organisation ein abstraktes und hochkomplex verschränktes Gefüge, das sich im Übergangsbereich zwischen politischem Handeln auf mikro- und auf makrosozialer Ebene befinde (vgl. ebd., S. 312). Aus einer sozialtheoretischen Perspektive fungiert Organisation „als das Ergebnis einer sozialen Strukturentwicklung, von deren funktionalen Rationalität die Gesellschaft [...] bestimmt wird.“ (ebd.) Herbrechter und Schrader (2018) verweisen auf die Systemtheorie Luhmanns, in der Kennzeichen für Organisationen festgeschrieben sind: Organisationen gründen auf entscheidungsfokussierte Kommunikation, weisen Regeln für Mitgliedschaften auf, legen Programme fest, die die Angemessenheit von Entscheidungen bewertet, verfügen über geregelte Kommunikations- und Entscheidungswege im hierarchischen Sinne und legen spezifische Funktionsrollen für die Gesamtheit des Personals fest (vgl. ebd., S. 304). Im Singular fungiert der Begriff Organisation als Koordinationsmodus: „Organisation heißt, dass Beliebigkeit und Varianz begrenzt und Rahmenbedingungen für die Hervorbringung bestimmter Prozesse bzw. Wirkungen gesetzt sind“ (Schnurr, 2016, S. 234). Schnurr (2016) nennt drei Basisannahmen im Nachdenken über klassische Organisationen: die Unterscheidung zwischen einem ‚innen‘ und ‚außen‘, die Zweckbezogenheit und Mitteleinsatz für die Zielerreichung und als letztes die Tatsache, dass Organisationen durch Menschen hervorgebracht werden (vgl. ebd., S. 234). Weiter verweist Schnurr (2016) auf Weber, der zentrale Strukturmerkmale von Organisationen als Bürokratien aufzeigt. Diese gelten für Organisationen der Sozialen Arbeit, Unternehmen, Bildungs- und Gesundheitsorganisationen (vgl. ebd., S. 235). Es werden vier Strukturmerkmale genannt: die regelhafte, personenunabhängige und geordnete Zuweisung von bestimmten Kompetenzen an zu besetzende Stellen, eine vorliegende Hierarchie innerhalb der Organisation, die Tatsache, dass Aufgaben nach bestimmten Regeln und Normen ausgeführt werden sollen und als letzten Punkt die Schriftlichkeit (vgl. ebd.). Obwohl diese formalen Strukturmerkmale Organisationen näher beschreiben, verfügt jede Organisation

in einer nicht-formalen Dimension über Handlungsspielräume, die es Einzelnen ermöglicht, Interessensgruppen zu bilden und sich hierfür einzusetzen (vgl. ebd., S. 237). Zudem seien Organisationen ein wirksames Machtinstrument insbesondere derer, die sie besitzen (vgl. ebd., S. 235). Organisationen umfassen unterschiedliche Einrichtungen, die in Form von Unternehmen, Behörden, Verbänden oder Vereinen den Alltag sowie das gesellschaftliche Leben mitbestimmen und zudem zweckrational Denken und Handeln (vgl. Gukenbiehl, 2016, S. 184). Gukenbiehl (2016) benennt verschiedene Definitionsmerkmale. Als erstes wird genannt, dass Organisationen in der Regel bewusst und planvoll hervorgebracht wurden und die dauerhafte Erreichung eines bestimmten Zweckes zum Ziel resp. als Aufgabe haben. Der nächste Punkt bezieht sich auf die gedanklich geschaffene und verbindlich festgelegte Ordnung oder Struktur einer Organisation. Als letztes Definitionsmerkmal wird die Koordination von verfügbaren Mitteln sowie die Tätigkeiten der Mitglieder für die Erreichung des Ziels genannt (vgl. ebd., S. 184).

Jenner (2023) unterscheidet die beiden Begrifflichkeiten der Organisation und Institution dahingehend, dass ersteres die konkrete Einrichtung bezeichnet, innerhalb derer das Lernen Erwachsener stattfindet. Institution hingegen bündelt die unterschiedlichen Rahmenbedingungen (u.a. rechtlich und finanziell) und „bringt zum Ausdruck, dass sich ein Weiterbildungsbereich [...] oder ein bestimmtes Leitkonzept [...] mit je spezifischen Rechtsgrundlagen [...], Finanzierungsmodalitäten [...] und gesellschaftlich anerkannten Normen etabliert hat.“ (ebd., S. 218) Göhlich (2014) untersucht die beiden Begrifflichkeiten auf drei Ebenen – etymologisch, soziologisch und pädagogisch (vgl. ebd., S. 65). Etymologisch seien die Begriffe nicht miteinander verwoben, auf soziologischer Ebene zeigt sich jedoch eine Unterscheidung, die ich als relevant erachte. Die relevanteste Entscheidung wird wie folgt zusammengefasst:

„Die Organisation ist etwas vom Menschen ggf. bewusst Hergestelltes, die Institution hingegen ist etwas Tradiertes, von den Individuen Vorgefundenes.“ (ebd., S. 67)

Göhlich (2014) rekurriert bei der Ausführung auf Renate Mayntz, die den Organisationsbegriff im deutschsprachigen soziologischen Diskurs stark mitgeprägt hat. Sie differenziert vier Verwendungsmöglichkeiten des Begriffs Organisation. Als erstes wird die Verwendung des Begriffs als soziale Organisation dargestellt, die die Gesamtheit der sozialen Lebensordnung einer Gesellschaft beschreibt. Die zweite Verwendung bezieht sich auf das Ergebnis des Organisierens als Tätigkeit, also auf die formelle Organisation wie bspw. Stellengliederung oder Betriebsaufbau sowie die informelle Organisation, wie ungeplante soziale Phänomene. Als gleichbedeutend wird es in einer dritten Weise als Bezeichnung

für freiwillige Vereinigungen, also für Vereine oder Gewerkschaften genutzt (vgl. Göhlich, 2014, S. 68). Als vierte Verwendung wird Organisation als soziales Gebilde verstanden, „in dem eine Mehrzahl von Menschen zu einem spezifischen Zweck bewusst zusammenwirkt.“ (ebd.) Ebenjenes Verständnis von Organisation benennt folglich nicht nur Aspekte wie Zweckorientierung oder Arbeitsteilung, sondern beinhaltet v.a. Mitglieder und eine eigene Kultur und benennt Grenzen (vgl. ebd., S. 69). Die Mitglieder resp. die Personen, die innerhalb von Organisationen als Arbeitskräfte tätig sind, bilden folglich die Basis der Organisation, indem sie planen, entscheiden, leiten sowie koordinieren (vgl. Gukenbiehl, 2016, S. 188). Wenn also das Verständnis zugrunde gelegt wird, dass Organisationen von Menschen gemacht sind, so können sie meiner Auffassung zufolge auch durch ebendiese verändert werden. Die unterschiedlichen Akteur*innen verfügen über gewisse Handlungsspielräume, die sich eröffnen können, wenngleich diese durch eingeschränkte Entscheidungsalternativen und deren Konsequenzen sowie die damit einhergehende Unsicherheit, rational begrenzt werden (vgl. Herbrechter & Schrader, 2018, S. 307).

Nachdem die Begrifflichkeit der Organisation nun beschrieben wurde, folgt im nächsten Unterkapitel eine Auseinandersetzung mit dem Organisationsverständnis innerhalb der Erwachsenen- und Weiterbildung, die für die Verortung der vorliegenden Arbeit notwendig erscheint.

2.2 Organisationsverständnis im Kontext der Erwachsenen- und Weiterbildung

Um sich dem Organisationsverständnis im Kontext der EB/WB nähern zu können, ist zuvor eine kurze Erläuterung ebendieser notwendig. Hieran schließen sich Bezüge zu Weiterbildungsorganisationen und die Darstellung unterschiedlicher Systematisierungen.

Erwachsenen- und Weiterbildung

In der Erwachsenen- und Weiterbildung werden erwachsene Personen als Adressat*innen formuliert, die die erste Bildungsphase unabhängig des erreichten Niveaus beendet haben (vgl. Steiner, 2018, S. 29). Bei den Angeboten der Erwachsenen- und Weiterbildung handelt es sich also um eine Fortsetzung oder Wiederaufnahme von organisiertem Lernen (vgl. Gonon & Kraus, 2011, S. 40). Die Freiwilligkeit der Teilnahme an einer organisierter Form des Lernens stellt dabei ein wichtiges Charakteristikum dar. Die Freiwilligkeit wird dabei als Ausgangspunkt der Erwachsenen- und Weiterbildung gesehen. Hinzu kommen die Teilnehmer*innenorientierung und die erwachsenengerechte Didaktik, denen

ebenfalls Schlüsselrollen zuteilwerden (vgl. ebd., S. 36f.). Weiterbildung verfolgt dabei eine Form der gesellschaftlichen Teilhabe und hat zum Ziel, diese durch Kompensation von verpassten Bildungschancen sowie durch lebenslanges Lernen in unterschiedlichen Facetten zu gewährleisten (vgl. Dörner & Schäffer, 2012, S. 7f.). Zudem dient sie der Hilfe für die Lebensgestaltung, die die Mündigkeit und Reife einer erwachsenen Person im lebenslangen Prozess fokussiert (vgl. Gonon & Kraus, 2011, S. 40). Der*die mündige Bürger*in als Subjekt seiner*ihrer Entscheidungen kennzeichnet den*die Erwachsene als lernende Person (vgl. Gonon & Kraus, 2011, S. 36). Selbst, wenn Bildung und Lernen nicht zur Hauptaufgabe von Maßnahmen oder Kursen in Betrieben, Vereinen oder Organisationen zählt, werden hier angesiedelte Bildungsangebote zum Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung zugeordnet. Ihnen ist gemein, dass sie durch organisierte Bildungsangebote, deren Teilnahme nicht durch allgemein anerkannte Zertifikate bescheinigt werden, non-formales Lernen²¹ ermöglichen (vgl. Tippelt & Schmidt-Hertha, 2020, S. 46). Lernen kann dabei als Sammelbezeichnung für die unterschiedlichen Vorgänge des Wissenserwerb und der Entwicklung von Fähigkeiten verstanden werden (vgl. Dinkelaker, 2015, S. 49). Auf welche Weise Lernen innerhalb oder auch zwischen Organisationen stattfinden kann und welche Systematisierungen vorliegen, wird nachfolgend besprochen.

Erwachsenenbildnerische Perspektive auf Organisationen

In der Geschichte der Erwachsenen- und Weiterbildung wurden und werden unterschiedliche Begrifflichkeiten für Lern- und Bildungsmöglichkeiten genutzt: Einrichtungen, Institutionen oder Organisationen. Während der Einrichtungsbegriff in den 1970er Jahren durch den Begriff der Institution ersetzt wurde, wird in der aktuellen Diskussion vorwiegend der Organisationsbegriff genutzt. Der Begriff Institution wurde im verwaltungswissenschaftlichen Verständnis verwendet und beschreibt ein juristisch definiertes Gebilde – privat oder öffentlich – und sorgt dafür, dass organisiertes Lernen permanent stattfinden kann (vgl. Dollhausen & Schrader, 2015, S. 176). Der Begriff Organisation²² bezieht sich auf ein betriebswirtschaftliches Verständnis und fokussiert das „Ziel der Entwicklung von Organisations- und Managementmodellen zur Realisierung eines wirtschaftlich

²¹ Non-formales resp. nicht-formales Lernen ist dadurch gekennzeichnet, dass es außerhalb allgemeiner und beruflicher Weiterbildung stattfinden kann und das nicht durch einen formalen Abschluss zertifiziert wird. Hierbei kann es sich um unterschiedliche Aktivitäten von Gewerkschaften, Vereinen oder weiteren Organisationen handeln (vgl. Dinkelaker, 2018, S. 95f.).

²² Im Gegenzug hierzu zielt die ‚Organisationspädagogik‘ darauf ab, individuelle und soziale Lernprozesse in Organisationen professionell zu unterstützen (vgl. Dollhausen & Schrader, 2015, S. 176).

effizienten, marktbewussten und qualitätsorientierten Weiterbildungsbetriebs.“ (ebd.) Die gesellschaftliche Entwicklungs- und Veränderungsprozesse, die durch Schlagworte wie ‚Globalisierung‘ oder ‚Wissensgesellschaft‘ eruiert werden, erfordern ein permanentes und lebensbegleitendes Lernen. Entsprechend ist es gesellschaftliche Aufgabe, für eine angemessene Infrastruktur für Lern- und Bildungsmöglichkeiten zu sorgen, die über andere formale Bildungseinrichtungen wie Schulen oder Hochschulen hinausgehen – die Weiterbildungsorganisationen rücken folglich in den Vordergrund (vgl. ebd., S. 174). Das erziehungswissenschaftliche resp. die erwachsenenbildungswissenschaftliche Perspektive richtet sich folglich darauf, „Bedingungen für erfolgreiche Lehr-Lernprozesse zu identifizieren und wissenschaftlich fundierte pädagogische Unterstützungen zu entwickeln“ (Herbrechter & Schrader, 2018, S. 302) und zielt darauf ab, mithilfe eines realistischen Bildungsbegriffs daran mitzuwirken, individuelle Fertigkeiten zu entwickeln, die gesellschaftliche Integration sowie die Beschäftigungsfähigkeit von erwachsenen Personen voranzutreiben (vgl. ebd., S. 302). Dollhausen und Schrader (2015) beleuchten die Hintergründe der Weiterbildungsorganisation und führen zusammen, dass sie

„als ‚kollektive Akteure‘ bestimmt werden, die in unterschiedlichen Reproduktionskontexte der Weiterbildung eingebunden sind (z.B. Markt, Staat, Gemeinschaften, Unternehmen) und die qua gesetzlicher Entscheidung, Satzung oder Verordnung sowie auch auf vertraglicher Basis ein Mandat erhalten oder sich ein solches selbst geben, gesellschaftlich anerkannte Lern- und Bildungsmöglichkeiten für Erwachsene zu entwickeln und zur Nutzung bereitzustellen.“ (ebd., S. 174)

Dabei bestehe die Hauptaufgabe darin, gesellschaftlich relevante Bildungsbedarfe aufzugreifen und sie so zu organisieren, dass Lern- und Bildungsprozesse zustande kommen (vgl. ebd.).

In der Erwachsenen- und Weiterbildung wird didaktisches Handeln durch die Analyse mithilfe von Mehrebenenmodellen erklärbar.²³ Eine vereinfachte Unterteilung kann durch eine Verortung der unterschiedlichen Ebenen erfolgen. Auf der Mikroebene findet die Interaktion zwischen Personen statt – sie zielt folglich auf die konkrete Lehr-Lernsituation und die didaktischen Planungen hierfür. Die Mesoebene resp. Organisationsebene bezieht sich auf Programm- und Angebotsplanung, also auf die tätigen Personen innerhalb von Organisationen, die wiederum Weiterbildung organisieren, jedoch nicht zwangsläufig

²³ In der EB/WB werden v.a. zwei Modelle für die Analyse von didaktischen Handlungsebenen rezipiert. Zum einen wird das Modell der didaktischen Handlungsebenen nach Flehsig und Haller (1975) genannt, das Handlungsebenen aus der Schulpädagogik in die EB/WB adaptiert und fruchtbar macht (vgl. Hippel et al., 2022, S. 23). Als weiteres Modell wird das Mehrebenenmodell von Schrader (2011) aufgezeigt, das vor allem die Ordnung der Dimensionen und Beziehungen der unterschiedlichen Ebenen in den Blick nimmt (vgl. Schrader, 2011, S. 94). An dieser Stelle wird jedoch nicht vertieft hierauf eingegangen.

durchführen. Die Makroebene wird auch Systemebene genannt und bezeichnet dabei implizite didaktische Entscheidungen, die in der Bildungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik getroffen werden (vgl. Hippel et al., 2022, S. 24). Diese Unterteilung ist für die vorliegende Arbeit v.a. daher von Relevanz, da sie zum einen bei der Veranschaulichung behilflich sein kann, auf welcher Ebene erwachsenenbildnerisches Handeln stattfindet resp. stattfinden kann und zum anderen, um den Zusammenhang in einen größeren Rahmen – hier die Makro- resp. die Systemebene – zu setzen. Organisationen gelten als wesentlicher Bestandteil der Gesellschaft und sind darauf angewiesen, sich mit gesellschaftlichen Entwicklungen auseinanderzusetzen (vgl. Göhlich, 2012, S. 1). An dieser Stelle setzt die Organisationspädagogik²⁴ an. Sie beschäftigt sich mit organisationalem Lernen, das ein Lernen innerhalb von Organisationen, als Lernen von Organisationen an sich und zudem als Lernen zwischen den Organisationen beschrieben werden kann (vgl. Grotluschen & Pätzold, 2020, S. 112). Es handelt sich dabei um ein komplexes Zusammenwirken zwischen nicht-menschlichen und menschlichen Akteur*innen (vgl. ebd., S. 113). Die Lernfähigkeit von Organisationen wird zudem als eine Bedingung resp. eine Voraussetzung für die Entwicklung aussichtsreicher Lernangebote gesehen (vgl. Herbrechter & Schrader, 2018, S. 302).

In einem Modell der ‚Reproduktionskontexte‘ von Weiterbildungen (Abb. 1) wird versucht, die vielfältigen Organisationsformen und ihre jeweiligen Angebote anhand zweier Achsen zu systematisieren. Organisationen benötigen dieser Auffassung nach nicht nur Ressourcen, sondern auch Legitimationen, um Weiterbildungen anbieten zu können (vgl. Dollhausen & Schrader, 2015, S. 179f.). Entsprechend werden vier Reproduktionskontexte unterschieden: „(Werte- und Interessens-) Gemeinschaften, der öffentlich-rechtliche Sektor, Unternehmen sowie der Markt.“ (ebd., S. 180) Dieser Systematisierung zufolge zählen sämtliche Organisationen auch als Anbieter*innen von Weiterbildung, weswegen diese Abbildung für die vorliegende Arbeit als relevant betrachtet wird. Die öffentliche Weiterbildung vereint allgemeine und berufliche Bildung und ist staatlich gefördert, während Weiterbildung in Unternehmen an den betrieblichen Auftrag, an das Interesse und an die rechtlich-finanziellen Vorgaben gekoppelt ist. Kommerzielle Anbieter agieren ohne spezifischen Auftrag und verfolgen dabei Marktprinzipien. Im Kontext von

²⁴ Die Organisationspädagogik ist hierbei abzugrenzen von der Organisationsentwicklung – siehe hierzu Schäffter (2023b, S. 317).

Gemeinschaften findet Weiterbildung aufgrund eines spezifischen öffentlichen Interesses statt, jedoch wird sie nicht staatlich beauftragt (vgl. Jenner, 2023, S. 219).

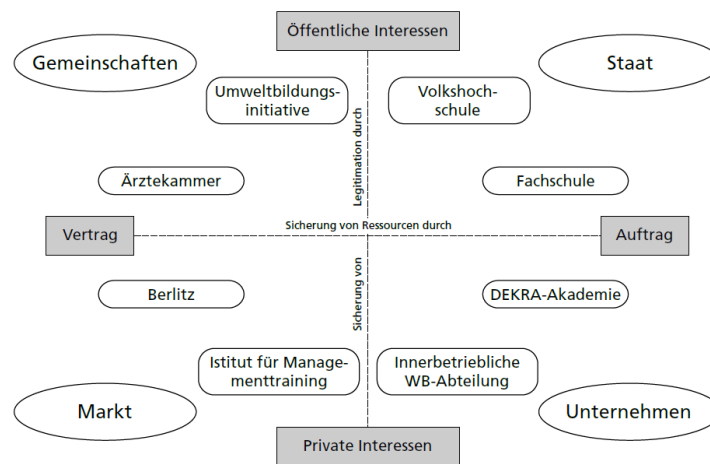


Abbildung 1: Reproduktionskontexte der Weiterbildung – Verortung ausgewählter Organisationen (Dollhausen & Schrader, 2015, S. 179)

Die meisten Auseinandersetzungen im Kontext von EB/WB und der Rolle der Organisationen finden in Bezug auf Weiterbildung statt, weswegen diese hier anschaulich dargestellt wurde und im weiteren Verlauf der Arbeit zudem herausgestellt wird, aus welchen Gründen dies für die empirische Analyse von Bedeutung ist. Im Anschluss an die Darstellung der erwachsenenpädagogische Perspektive auf Organisation erfolgt die Spezifizierung des Handlungsfeldes der Beratung²⁵, da dieses als Querschnittsaufgabe innerhalb von Organisationen gesehen werden kann (vgl. Hippel et al., 2022, S. 25).

2.3 Beratung als Handlungsfeld innerhalb von Organisationen

Die erwachsenenbildnerische Praxis umfasst unterschiedliche Tätigkeitsbereiche und Steiner (2018) resümiert, dass es schwierig bis unmöglich sei, diese in Gänze zu erfassen (vgl. ebd., S. 126). In der EB/WB werden die Tätigkeitsbereiche v.a. im Kontext der Weiterbildung betrachtet und umfassen Aufgaben wie Management, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, Programm- und Angebotsplanung, Lehren und Beraten. Zudem zählen Tätigkeiten im Kontext der Verwaltung zu allen Bereichen (vgl. Kraft, 2018, S. 1114). An dieser Stelle wird nun kurz auf den Aufgabenbereich der Beratung eingegangen, da die in der Gruppendiskussion befragten Personen u.a. beratenden Tätigkeiten innerhalb der jeweiligen Organisation nachkommen.

²⁵ Hippel et al. (2022) nennen an dieser Stelle die Weiterbildungsberatung, jedoch kann dies aus meiner Sicht ebenso auf die hier vorliegende Arbeit adaptiert und fruchtbar gemacht werden.

Auch für den Begriff der Beratung gibt es vielfältige Definitionen. Allen ist jedoch gemein, dass sie Hilfe zur Selbsthilfe als Ziel einer Intervention formulieren (vgl. Schiersmann, 2023, S. 46).²⁶ Beratung wird u.a. als freiwillige und kurzfristige soziale Interaktion beschrieben, die zwischen mindestens zwei Menschen stattfindet. Das Ziel von Beratung liegt in einem gemeinsam gestalteten Prozess, um Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit zu stärken, die zur Bewältigung eines relevanten und aktuellen Problems notwendig erscheinen (vgl. Schwarzer & Buchwald, 2011, S. 415). Schiersmann (2023) bezieht sich bei der Begriffsbestimmung von Beratung auf die EU-Kommission von 2004, die Beratung im Kontext lebenslangen Lernens eher als Prävention versteht, die nicht nur bei aufkommenden Problemen oder in Krisensituationen abgefragt wird, sondern vielmehr als Reflexionsangebot lebensbegleitend dienen kann, um Potenziale der einzelnen Personen aufzuzeigen und weiterzuentwickeln (vgl. ebd., S. 44). Auf politischer Ebene werden somit drei verschiedene Ziele miteinander in Verbindung gebracht. Die individuelle Ebene setzt die Unterstützung von Personen bei ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung in den Fokus, um ihre biografische Gestaltungskompetenz zu stärken. Die bildungs- und arbeitsmarktpolitische Ebene zielt auf die Steigerung der Effektivität sowie der Effizienz des Bildungssystems ab und trägt dazu bei, das Potenzial von qualifizierten Arbeitskräften zu optimieren. Beratung auf der gesellschaftspolitischen Ebene ist es möglich, die Teilhabechancen zu erhöhen und zudem die soziale Integration ausgegrenzter oder vernachlässigter Gruppen zu fördern (vgl. ebd.). Beratung ist folglich immer auch in gesellschaftliche Kontexte eingebunden, da Beratungsanlässe oftmals aus einer Wechselwirkung zwischen individuellen, organisationalen sowie gesellschaftlichen Entwicklungen entstehen (vgl. Schiersmann, 2015, S. 106). Die Umsetzung der jeweiligen Ziele kann zu Konflikten führen, weswegen ein Teil des Handlungsfelds der Beratung die Bearbeitung von Konflikten beinhaltet (vgl. Schiersmann, 2023, S. 44). Für die Qualitätssicherung von Beratung sind unterschiedliche Aspekte relevant: „Beratungsqualität muss den gesellschaftlichen Prozess der Professionalisierung [...], die individuelle Kompetenzentwicklung der Beratenden [...] und ihre systematische Sicherung und Entwicklung auf organisationaler Ebene umfassen.“ (vgl. ebd., S. 46)

Dieses Kapitel umfasste die Klärung der Begrifflichkeit der Organisation und verfolgte dabei das Ziel, diesen Begriff für die vorliegende Arbeit nutzbar zu machen. Hieran

²⁶ Die jeweilige Definition sowie die Ziele von Beratung sind jeweils abhängig von der theoretischen Grundlage und den entsprechenden Beratungsmodellen. Für die EB/WB hierzu vertieft Schiersmann (2015).

schloss sich eine Darstellung des Bezuges zur Perspektive der Erwachsenen- und Weiterbildung auf Organisationen an und stellte hierbei v.a. Lern- und Bildungsprozesse von Organisationen in den Vordergrund. Anschließend wurde der Fokus auf eines der vielfältigen Tätigkeitsbereiche der Erwachsenen- und Weiterbildung gelegt. Im nachfolgenden Kapitel findet nun eine Auseinandersetzung mit der Zusammenführung beider Kapitel statt, indem der Fokus auf Diskriminierung in Organisationen gelegt wird. Hierbei steht v.a. im Vordergrund, wie Organisationen mit Diskriminierung umgehen resp. welche Möglichkeiten für unterschiedliche Organisationen bestehen.

3. Diskriminierung in Organisationen

Wie bereits aufgezeigt wurde, müssen sich Organisationen mit Aspekten wie Migration, Diversität, Interkulturalität u. ä. auseinandersetzen, was nicht nur demographische Gründe, sondern auch politische Gründe hat (vgl. Göhlich, 2012, S. 3). Die Auseinandersetzung mit gesellschaftspolitischen Themen eröffnet Organisationen die Chance zu lernen (vgl. ebd., S. 10). Organisationen, wie bspw. Betriebe haben dabei die unterschiedlichsten rechtlichen Normen zu beachten und müssen ihnen Folge leisten. Hierzu zählt zu einem geringen Anteil auch die Auseinandersetzung mit Diskriminierung, wenngleich dies kein formuliertes Ziel der Betriebe darstellt, da die Vermeidung von Diskriminierung in Konkurrenz mit anderen Aspekten der Betriebsführung steht (vgl. Gächter, 2023, S. 851). Dieses Spannungsfeld zwischen der Vermeidung von Diskriminierung resp. Antidiskriminierungspolitik und der Förderung von Vielfalt mithilfe von Labels oder bestimmten Management-Strategien ist Bestandteil dieses Kapitels. An dieser Stelle werden Hintergründe für die Implementierung von Stellen für mehr Vielfalt und gegen Diskriminierung resp. AGG-Beschwerdestellen beschrieben. Die Aufzählung bzw. Nennung der Stellen orientiert sich am später beschriebenen Sample, das sich aus beiden Gruppendiskussionen ergeben hat.²⁷

Zunächst wird das Label der Charta der Vielfalt näher betrachtet, das auf die Förderung von Vielfalt im Arbeitsleben abzielt (vgl. Charta der Vielfalt e.V., 2024). Das darauffolgende Kapitel fokussiert Diversität in Organisationen und beschreibt, wie mithilfe des Begriffes der Diversität versucht wird, gegen Diskriminierung vorzugehen resp. dies

²⁷ Hierbei stehen nicht zivilgesellschaftliche Organisationen im Vordergrund, sondern rechtlich fundierte Stellen oder unternehmerisch gegründete Stellen. Mehr zu Diskriminierung in zivilgesellschaftlichen Organisationen bei Lenhardt & Roth (2023).

indirekt in Organisationen zu platzieren. Als letztes erfolgt eine Darstellung und Beschreibung der jeweiligen Stellen, die sich Antidiskriminierung als Ziel setzen.

3.1 Charta der Vielfalt

Mit dem Ziel der „Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland“ (Charta der Vielfalt e.V., 2024) wurde die Initiative Charta der Vielfalt 2006 von vier Unternehmen gegründet und wird seitdem von der Bundesregierung unterstützt (vgl. ebd.). Die Initiative wird dabei getragen von dem gleichnamigen Verein (vgl. ebd.). Der Vereinszweck wird beschrieben als „Verankerung von Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft“ (Charta der Vielfalt e.V., 2024a) und nimmt dabei v.a. Diversity Management²⁸ in den Blick (vgl. ebd.).

Organisationen können eine Urkunde unterzeichnen, mit der sie sich selbst verpflichten dem o.g. Ziel nachzugehen (vgl. Charta der Vielfalt e.V., 2024). Unabhängig von Kategorien, wie ethnischer Herkunft und Nationalität, Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, Religion und Weltanschauung, körperlicher und geistiger Fähigkeiten, sowie sexueller Orientierung und sozialer Herkunft sollen alle Mitarbeiter*innen in der Organisation Wertschätzung erfahren (vgl. ebd.). Eigenen Angaben zufolge haben bereits über 6000 Unternehmen und Institutionen die Urkunde unterzeichnet, womit 14,7 Millionen Beschäftigte erreicht werden können – und weitere kommen dazu (vgl. ebd.). Der Fokus liegt u.a. darauf, die Diversität und die unterschiedlichen Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeiter*innen als Chance für kreative und innovative Lösungen zu sehen (vgl. Charta der Vielfalt e.V., 2024b). In einer Einführung für Unterzeichnende sind die einzelnen Kategorien, resp. ‚Diversity-Dimensionen‘ mit Beispiel-Maßnahmen versehen, um der jeweiligen Kategorie zu begegnen (vgl. Charta der Vielfalt e.V., 2024c, S. 12). Vorteile der Unterzeichnung liegen v.a. in der Außendarstellung, bspw. über die Homepage der Seite (vgl. ebd., S. 4). Göhlich (2012) betont die Bemühung von Organisationen um ihre Außendarstellung im Kontext von Diversität, wenngleich die Gewinnorientierung noch stark fokussiert wird (vgl. ebd., S. 11). In einer Studie zu ‚Diversity in Deutschland‘, die anlässlich des 10-jährigen Bestehens durchgeführt wurde, wird zudem in einzelnen Interviews der Bezug zu Diskriminierung hergestellt. U.a. ist hierbei die Rede von einer „Konzernbetriebsvereinbarung für Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung“ (Charta der Vielfalt e.V., 2016, S. 36), vom Umgang mit Vielfalt und einem

²⁸ Der Begriff wird in Kapitel 3.2 näher beschrieben.

diskriminierungsfreien Arbeitsfeld, was als besonders wichtig erachtet wird (vgl. ebd., S. 52) oder auch, dass Diversity mehr sei als „ein Programm gegen Diskriminierung oder zur Förderung von Minderheiten“ (ebd., S. 64), da dies vielmehr als ein strategischer Erfolgsfaktor für das eigene Unternehmen gesehen werde (vgl. ebd.). Inwiefern jedoch eine Antidiskriminierungspolitik in der jeweiligen Organisation verfolgt wird, kann damit nicht aufgezeigt werden, da es sich lediglich um eine Selbstverpflichtung handelt.

Da zum einen der Begriff ‚Diversität‘ bei der Rekrutierung von Gruppendiskussionsteilnehmer*innen genutzt wurde und zum anderen dieser Begriff sowohl in wissenschaftlichen Quellen als auch im Material selbst aufkommt, wird er nachfolgend in den Kontext zu Antidiskriminierung gesetzt.

3.2 Diversität als Antidiskriminierungsstrategie

In diesem Kapitel wird zunächst der Begriff Diversität und anschließend das Konzept des Diversity Managements in den Blick genommen, woran sich eine kurze Auseinandersetzung mit Antidiskriminierung anschließt.²⁹

Diversität

Mit dem Begriff Diversität oder auch englisch ‚Diversity‘³⁰ wird Verschiedenartigkeit oder Vielfältigkeit entlang individueller, kollektiver und/oder struktureller Differenzkategorien verstanden. Hierzu zählen u.a. Gender, Alter, Milieu-, Klassenzugehörigkeit, Behinderung, Religion u.a. (vgl. Schreiber-Barsch, 2023, S. 214). Diese Differenzmerkmale werden dabei im Gegensatz zu einem bestimmten ‚Normzustand‘ festgesetzt. Sie können entweder als angeboren und/oder erworben verstanden werden oder sie werden sozial konstruiert (vgl. ebd.). Die Relevanz der Auseinandersetzung mit Diversity resp. der Vielfalt und der Unterschiedlichkeit von Menschen liegt in der wachsenden Heterogenisierung und Diversifizierung, die u.a. Entwicklungen aufgrund von Globalisierung und Internationalisierung mit sich bringen (vgl. Baig, 2010, S. 345). Die Herausforderung bei der Beschäftigung mit Diversität bestehe laut Mittertrainer et al. (2023) darin, „diversitätsbezogene Merkmale nicht mit Defiziten zu konnotieren, sondern als Standardvarianz

²⁹ Die Diskussion, inwiefern Diversity Management oder Diversity generell Antidiskriminierung enthält, wird in diesem Kapitel nur angeschnitten. Vertieft hierzu u.a. Emmerich & Hormel (2013).

³⁰ Beide Begrifflichkeiten werden in dieser Arbeit synonym verwendet.

zu inkludieren.“ (ebd., S. 3) Diskriminierung hingegen sei die ‚Kehrseite der Medaille‘ (vgl. ebd., S. 4).

Diversity Management

In Organisationen könne Diversity als Ressource eingesetzt werden, indem „die Struktur des Arbeitens und des menschlichen Miteinanders analysiert und gegebenenfalls (re)organisiert“ (Genkova, 2022, S. 4) werden würde. Wenn eine Organisation bspw. die Benachteiligung von Mitgliedern einer bestimmten Gruppe nicht ernst genommen wird, folgen u.a. Fluktuation von Personal, destruktives Verhalten oder Demotivation (vgl., ebd., S. 5). Um dies zu vermeiden, wird vermehrt das Konzept des Diversity Managements genutzt. In Deutschland verbreitet sich Diversity Management vermehrt seit Beginn der 1990er Jahre (vgl. Emmerich & Hormel, 2013, S. 185). Die Gründe hierfür liegen einerseits in demographischen Prozessen sowie Migration und der Tatsache, dass die Bevölkerung an Diversität zunimmt und andererseits die verstärkte internationale Orientierung von Unternehmen. Beides hat zur Folge, dass die Mitglieder von Organisationen zunehmend heterogener werden und die Organisationen sich ebendieser Heterogenität vermehrt bewusst sind und werden (vgl. Genkova, 2022, S. 3). Petersen und Dietz (2020) definieren Diversity Management wie folgt:

„Diversity Management zielt auf die systematische Nutzung der Unterschiedlichkeit von Individuen zur Realisierung der vielfältigen Unternehmensziele, wie z.B. der Verbesserung der Marktposition, der Bindung von Kunden [sic!] und Mitarbeitern [sic!] an das Unternehmen oder der Schaffung einer Unternehmenskultur, die Lernen und Innovationen fördert. [...] Diversity Management ist notwendig, da ein diversifiziertes Personal neue Herausforderungen in Bezug auf Kooperation und Arbeitsfrieden mit sich bringt.“ (ebd., S. 360)

Im Fokus der Entstehungsgeschichte steht dabei die Entwicklung der Knappheit von ‚Humanressourcen‘, also menschlichen Arbeitskräften, die daher auf einen Wettbewerbsvorteil aufgrund von diversitätssensiblen Personalmanagement abzielt (vgl. Emmerich & Hormel, 2013, S. 186). Hierbei sind jedoch nicht nur die Mitarbeiter*innen gemeint, sondern stehen zunehmend auch die Heterogenisierung von Kund*innen³¹ im Vordergrund (vgl. Baig, 2010, S. 345). Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung von Diversity Management u.a. als Antidiskriminierungsstrategie finden sich bei Gächter (2023) und werden an dieser Stelle nicht vertieft dargestellt. Als erstes Angebot, welches in Organisationen, u.a. im Rahmen des Diversity Managements bspw. implementiert wird, werden Maßnahmen wie Weiterbildungsangebote in Form von Trainings oder Workshops genannt (vgl.

³¹ Als zentrale Aspekte werden hier u.a. diversitätssensible Produktgestaltung oder Produktmarketing genannt (vgl. Emmerich & Hormel, 2013, S. 186).

Gächter, 2023, S. 853). Die Aufgabe von Diversity-Beauftragten wird teilweise als Vermeidung von Diskriminierung benannt (vgl. Becker, 2023, S. 604).³² Mithilfe von Diversity Management sichern sich Unternehmen „die erforderliche Vielfalt an Ressourcen, die zur marktfähigen Leistungserstellung erforderlich ist.“ (ebd.) Zudem sichert u.a. das AGG die gesetzliche Grundlage für Antidiskriminierung (vgl. ebd.).

Diversity und Antidiskriminierung

Der Diversity-Diskurs weist eine Doppelreferenz auf. So werden Diversity-Konzepte einerseits als Instrument der Organisationsentwicklung genutzt, die auf Effizienzsteigerung und Differenztoleranz im Team abzielen. Hierbei ist es wichtig, den Hintergrund des Diversity Managements zu kennen: Der Ansatz basiert auf betriebswirtschaftlichen Überlegungen sowie auf markt- und wettbewerbsorientierte Personalentwicklungsstrategien. Andererseits knüpft Diversity auch an Antidiskriminierung an, was als Resultat sozialer Bewegungen gesehen werden kann (vgl. Emmerich & Hormel, 2013, S. 184). Diese Doppelreferenz zwischen Management und Antidiskriminierung schwanke dabei „zwischen der Funktionalität differenzsensibler Organisationsentwicklung einerseits und der Legitimationswirksamkeit diskriminierungskritischer Normativität andererseits.“ (ebd., S. 184)

Diversity-Konzepte seien darüber hinaus „marktgeleitete Äquivalente für staatliche und rechtliche Antidiskriminierungsprogramme [...], die den Unternehmen mehr Spielräume eröffnen und sie von potentiellen Sanktionen entlasten.“ (ebd., S. 187) Zudem wird Kritik geäußert, dass Diversity zuvorderst der Imagebildung von Unternehmen diene und anti-rassistische sowie antisexistische Politiken vernachlässigt werden (vgl. ebd., S. 188). Antidiskriminierung wird folglich nicht als Organisationsziel gesehen, sondern sei eher eine Auswirkung der Beschäftigung mit Diversity. Das Ziel von Diversity liege vorwiegend darin, den Erfolg, die Produktivität sowie die Nähe zu den Kund*innen zu steigern (vgl. ebd., S. 189).

Diversität und Diskriminierung sowie Konzepte wie Diversity Management enthalten folglich Aspekte zu Antidiskriminierung, jedoch wurde diese Diskussion hier stark verkürzt dargestellt. Nachfolgend wird der Fokus auf Stellen gerichtet, die

³² Becker (2023) verweist zudem auf die Unterscheidungen zwischen den Konzepten ‚Diversity Management‘ und ‚Managing Diversity‘, auf die an dieser Stelle jedoch nicht vertieft eingegangen wird. Mehr hierzu bei Becker (2023, S. 604–609).

Antidiskriminierung explizit als Stellenbeschreibung aufweisen sowie die Implementierung von AGG-beschwerdestellen.

3.3 Antidiskriminierungsstellen

Es gibt verschiedene Stellen, die bei Diskriminierungserfahrungen beraten und den Fokus auf Antidiskriminierung legen. Nachfolgend werden zunächst die Antidiskriminierungsstellen der Länder beschrieben, woraufhin sich die Beschreibungen der AGG-Beschwerdestellen sowie die Antidiskriminierungsberatung an Hochschulen anschließen.³³

Im Jahr 2023 haben sich ca. 11 000 Ratsuchende an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt und die Entwicklung der letzten Jahre zeigt eine höhere Frequenz auf (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, S. 40). Darin wird verdeutlicht, dass es nach wie vor einen sehr großen Bedarf an Beratung gibt, es jedoch zu wenige Stellen für die Anfragen gebe (vgl. ebd., S. 235).

Landesantidiskriminierungsstellen (LADS)

Nicht alle Bundesländer verfügen über Landesstellen für Antidiskriminierung, da die Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland nicht föderal aufgebaut ist und dies entsprechend in Abhängigkeit des jeweiligen politischen Willens steht (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, o.J. b). Beispielsweise verfügen Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Rheinland-Pfalz, Hessen, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen zum aktuellen Zeitpunkt über Landesantidiskriminierungsstellen (vgl. ebd.). Exemplarisch wird hier kurz die LADS von Baden-Württemberg näher betrachtet.

Die LADS fungiert als zentrale Anlaufstelle innerhalb des Bundeslandes Baden-Württemberg zum Themenbereich Antidiskriminierung. Im Fokus steht dabei die Unterstützung betroffener Personen mithilfe von Erst-Beratung, die auf Basis des AGG stattfindet (vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg, S. 6; S. 16). Die LADS bietet keine rechtliche Beratung im Einzelfall, jedoch kann sie bei Bedarf an eine der verschiedenen Beratungsstellen innerhalb des Landes verweisen (vgl. ebd., S. 16). Darüber hinaus hält die LADS Informationen über die unterschiedlichen Beratungsstellen und Projekte bereit. Als letzte Aufgabe wird Sensibilisierung genannt (vgl. ebd.).

³³ Die hier vorgenommene Auswahl stellt keinen Anspruch auf Vollständigkeit dar, sondern thematisiert lediglich die Grundlagen, die für die Beschreibung der Auswahl der Personengruppen notwendig sind.

In Baden-Württemberg gibt es neun lokale Beratungsstellen³⁴ gegen Diskriminierung (vgl. ebd., S. 17). Das Angebot dieser Beratungsstellen reicht von Beratung, über Empowerment³⁵ zu Netzwerkarbeit und Qualifizierung bis hin zu Öffentlichkeits- und Kampagnenarbeit (vgl. ebd., S. 18). Im Rahmen der Beratung können sich betroffene Personen informieren, von der erlebten Diskriminierung erzählen und diese einschätzen lassen, sowie ggf. hiergegen vorgehen³⁶ (vgl. Haug et al., 2021, S. 24). Die Beratung findet hierbei unabhängig, unparteilich und barrierefrei statt, um einen möglichst niedrigschwelligen Zugang für die betroffenen Personen zu gewährleisten (vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration, S. 19). Die Beratung folgt dabei dem horizontalen Ansatz – d.h. dass die Beratung unabhängig von einzelnen Diskriminierungsbezügen arbeitet (vgl. Haug et al., 2021, S. 24f.). Antidiskriminierungsberater*innen formulieren hierzu:

„Antidiskriminierungsberatung bedeutet, Betroffenen zuzuhören, ihre Erfahrungen ernst nehmen. Sie hilft dabei, Diskriminierungen einzuordnen und das strukturelle Element in den Blick zu nehmen. Denn bei Diskriminierung geht es immer auch um die strukturelle Ebene und nicht nur um einzelne Interaktionen.“ (ebd., S. 25)

Die lokalen Beratungsstellen werden von eingetragenen Vereinen, und nicht vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration direkt getragen (vgl. ebd., S. 20f.). Haug et al. (2021) betonen, dass auch sie als Antidiskriminierungsberater*innen nicht frei von diskriminierenden Verhaltensweisen sei und Antidiskriminierung als „ein Prozess des Verlernens und Dazulernens, von Reflexion und Verantwortungsübernahme“ (ebd., S. 26) verstanden werden kann. Die Möglichkeiten, über die die beratenden Personen verfügen, sind dabei aufgrund der rechtlichen Grundlage des AGG begrenzt. So müssen bspw. immer Einzelpersonen klagen, da Verbandsklagen nicht zulässig sind. Zudem sind die AGG-Merkmale Antidiskriminierungsberater*innen zufolge nicht ausreichend (vgl. ebd., S. 36).

³⁴ Hierunter die Städte Mannheim, Heidelberg, Heilbronn, Karlsruhe, Stuttgart, Esslingen, Tübingen, Freiburg und Konstanz (vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration, 2022, S. 17).

³⁵ Empowerment bedeutet, dass möglichst geschützte Räume für von Diskriminierung betroffenen Gruppen geschaffen werden, um sich gegenseitig zu stärken und sich mit gemeinsamen Strategien gegen die erfahrene Diskriminierung zu wehren (vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration 2022, S. 19). Dabei geht es um die individuelle sowie die kollektive Selbstermächtigung von marginalisierten Menschen im Vordergrund (vgl. Bauer et al., 2021, S. 29).

³⁶ Es können verschiedene Interventionen in Bezug auf den*die Diskriminierungsverantwortliche*n geben: gerichtliche oder außergerichtliche Interventionen, wie bspw. Beschwerdebriefe, Stellungnahmen, Vermittlungsgespräche, Recherchen oder auch Testings (vgl. Haug et al., 2021, S. 26).

AGG-Beschwerdestellen

Nach §13 des AGG sind Betriebe, Unternehmen oder Dienststellen dazu verpflichtet, eine Beschwerdestelle für Mitarbeitende einzurichten. Dieses Beschwerderecht zielt darauf ab, dass Arbeitnehmer*innen melden können, sofern sie sich

„im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in §1 genannten Grundes benachteiligt fühlen.“ (§ 13 AGG)

Diese Beschwerde muss laut AGG geprüft werden und das Ergebnis der betroffenen Person mitgeteilt werden. Dabei liegt die Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens sowie die Details der Stelle an sich in der Verantwortung des Arbeitgebers (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, o.J. c). Eine solche gesetzliche Verpflichtung könnte für Organisationen folglich ein Anhaltspunkt für transformative Prozesse sein (vgl. Haug et al., 2021, S. 39). Dennoch wird betont, dass lediglich der Aufbau einer Beschwerdestelle nicht genügt, um einen Schutz vor Diskriminierung innerhalb der Organisation zu gewährleisten oder dass die Beschwerdeverfahren als Möglichkeiten für institutionelle Veränderungsprozesse anerkannt werden (vgl. ebd.).³⁷

Antidiskriminierung an Hochschulen

Auch an Hochschulen sollte eine AGG-Beschwerdestelle eingeführt werden. Aktuellen Zahlen zufolge haben ca. die Hälfte der Hochschulen eine solche Beschwerdestelle, wengleich diese nicht für die Studierenden geöffnet seien (vgl. Schlenzka & Foitzik, 2021, S. 100). Das AGG bietet zwar lediglich die gesetzliche Grundlage einer Beschwerdestelle für Beschäftigte, jedoch sind Hochschulen staatliche Einrichtungen, weswegen sie an das Grundgesetz gebunden sind und entsprechend Art. 3 Abs. 3 (siehe 1.1) Diskriminierungsschutz an der Hochschule gewährleisten müssen (vgl. ebd., S. 101). Um diesen Diskriminierungsschutz zu verbessern, sei eine Verankerung in den jeweiligen Hochschulgesetzen notwendig – was jedoch bisher nur ein paar Bundesländer umgesetzt haben (vgl. ebd.). In Baden-Württemberg sieht das Landeshochschulgesetz (LHG)³⁸ bspw. in § 4a Abs. 3 eine Ansprechperson für Antidiskriminierung vor, die nicht weisungsgebunden ist und als Berater*in für „Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen der

³⁷ Im AGG sind noch weitere Schutzpflichten für Organisationen beschrieben, wie bspw. § 12 des AGG, das präventive Maßnahmen wie Schulungen zum Thema Diskriminierungsschutz vorsieht. Vertieft hierzu (vgl. Schlenzka & Foitzik, 2021, S. 101).

³⁸ Im Literaturverzeichnis ist der*die Autor*in Baden-Württemberg Landesrecht BW (2005) – an dieser Stelle wird aufgrund der besseren Lesbarkeit lediglich das LHG (Landeshochschulgesetz) als Referenz genannt.

ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität“ (§ 4a Abs. 3 LHG) eingesetzt wird. Zudem wird in demselben Paragraphen in Absatz 1 festgehalten, dass es Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung geben solle (vgl. LHG § 4a Abs. 1). Im gesamten Absatz wird der Personenkreis als Mitglieder und Angehörige der Hochschule genannt.

Aktuell gibt es an Hochschulen unterschiedliche Modelle. Zum einen gibt es (v.a. eher größere) Hochschulen, die in den vergangenen Jahren Prorektorate zu Diversity oder auch Diversity-Beauftragte implementiert und hierzu nach einer gewissen Zeit auch Antidiskriminierung als Thema mit aufgenommen haben (vgl. Schlenzka & Foitzik, 2021, S. 102). Zum anderen gibt es ein gegenläufiges Modell, bei dem Studierendenvertretungen bottom-up versuchen, Beratungsstellen aufzubauen (vgl. ebd., S. 103). Als einen Ansatz zwischen den beiden Modellen kann der Ausgangspunkt von der Gleichstellungsarbeit betrachtet werden, da diese häufig als Anlaufstelle für Studierende oder Beschäftigte sichtbar sind und die Gleichstellungsbeauftragten dann ausgehend von Beratungen über sexuelle Identität oder rassistische Diskriminierung bspw. Runde Tische zu Antidiskriminierung ins Leben rufen (vgl. ebd.).

Nachdem sich dieses Kapitel mit unterschiedlichen Möglichkeiten des Umgangs mit Diskriminierung – der Charta der Vielfalt, Diversität und Diversity Management sowie Antidiskriminierungsstellen und AGG-Beschwerdestellen – auseinandergesetzt hat, folgt im vierten Kapitel ein kurzes Zwischenfazit.

4. Zwischenfazit

In dem gesamten theoretischen Rahmen wurden für die vorliegende Arbeit grundlegende Begrifflichkeiten näher erläutert und von anderen Begriffen abgegrenzt. Es wurde u.a. deutlich gemacht, dass Diskriminierung dadurch entsteht, dass vermeintlich trennscharfe Unterscheidungen getroffen werden, aufgrund derer eine Benachteiligung in einem asymmetrischen Machtverhältnis entstehen. Darüber hinaus wurden unterschiedliche Erscheinungsformen von Diskriminierung, die Verwobenheit von Diskriminierung in Organisationen mithilfe der Begrifflichkeiten der strukturellen sowie der institutionellen Diskriminierung beschrieben und zudem Diskriminierungsformen wie Klassismus, Rassismus und Sexismus sowie deren Wechselwirkung (Intersektionalität) thematisiert. Die Einordnung zur Lage von Diskriminierung in gesellschaftlichen Kontexten resp. der

Forschungsstand zu Diskriminierung wurde auf Grundlage des Diskriminierungsbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgestellt und um weitere relevante Studien ergänzt. Zudem konnte der Begriff der Organisationen beschrieben und das Verständnis der vorliegenden Arbeit erklärt werden. Insbesondere wurden Organisationen aus der Perspektive der Erziehungswissenschaft mit dem Blick auf Bereiche der Erwachsenen- und Weiterbildung fokussiert – also Bereiche, in denen Erwachsene zum einen Adressat*innen jeweiliger Tätigkeiten sind und zudem als professionelle Ansprechpersonen im Tätigkeitsfeld der Beratung innerhalb der EB/WB fungieren. In einem dritten Schritt konnte dargestellt werden, welche Rolle Diskriminierung in Organisationen spielt, resp. welchen Umgang verschiedene Organisationen hiermit pflegen und welche Möglichkeiten oder Pflichten es gibt. Die Implementierung von Diversity-Management, das Unterzeichnen der Charta der Vielfalt, oder das Einrichten einer zentralen Anlaufstelle als Beratung zu Antidiskriminierung, wie bspw. in Hochschulen oder anderen Organisationen auf Grundlage des AGG wurden hier näher beleuchtet. Alle genannten Aspekte sind notwendig, um die Auseinandersetzung mit der hier vorliegenden Forschungsfrage ‚*Wie wird Diskriminierung in Organisationen von Personen mit dem inhaltlichen Schwerpunkt Diskriminierung und Diversität verhandelt?*‘ zu bearbeiten. Das Wissen um das Verständnis von Diskriminierung kann Aufschluss über mögliche Praktiken geben, die innerhalb des Tätigkeitsfeldes der EB/WB vorliegen und zudem Möglichkeiten des Umgangs mit Diskriminierung in Organisationen aufzeigen. Der zweite Bestandteil der Arbeit fokussiert die empirische Vorgehensweise der hier durchgeführten Forschung, welche nachfolgend beschrieben wird.

II. Empirie

Der zweite Teil fokussiert die empirische Basis der vorliegenden Arbeit. Zunächst wird in Kapitel 5 auf die verwendete Methodik und die zugrundeliegende Methodologie eingegangen, die Forschung im Forschungszweig der rekonstruktiven Sozialforschung verortet und die Wahl und Ausgestaltung der Erhebungs- und Auswertungsmethode näher beschrieben. In Kapitel 6 erfolgt die Beschreibung des Forschungsprozesses vom Feldzugang und Sampling, über die Datenerhebung mithilfe der Gruppendiskussion bis hin zur Auswertung mithilfe der Dokumentarischen Methode. Hieran schließt sich in Kapitel 7 die Darstellung der zentralen Ergebnisse, welche aus den Gruppendiskussionen rekonstruiert werden konnten, welche anschließend in Kapitel 8 diskutiert werden. Kapitel 9

fokussiert die Reflexion des Forschungsprozesses und eine kritische Einordnung der eigenen Forschung. Die Arbeit schließt mit einem Fazit und einem Ausblick.

5. Methodik und Methodologie

Przyborski und Wohlrab-Sahr (2021) betonen, dass die Entscheidung für eine bestimmte Erhebungsform eng mit dem Erkenntnisinteresse sowie dem Forschungsfeld verknüpft sei (vgl. ebd., S. 10). Die Wahl für eine bestimmte Erhebungsform ergibt sich jedoch nicht zwangsläufig aus der Fragestellung, sondern ist ebenso eine Frage der Methodologie. Der Begriff beschreibt „den theoretischen Begründungsrahmen für methodische Vorgehensweisen“ (Strübing, 2018, S. 30) und verweist gleichzeitig auf die Begründung der Legitimation entsprechender Methoden als wissenschaftlich fundierte und angemessene Verfahren (vgl. ebd.). Methoden beziehen sich folglich auf die konkreten Arbeitsschritte, die sich aus den methodologischen Überlegungen ergeben (vgl. Kleemann et al., 2013, S. 14). Die qualitativ-rekonstruktive Sozialforschung hat zum Ziel, „fundierte Erkenntnisse über die soziale Wirklichkeit zu erlangen“ (ebd.), weswegen folglich Kriterien für die systematische und methodisch kontrollierte Analyse aufgezeigt werden müssen – die Grundlagen hierfür liegen in der Methodologie begründet (vgl. ebd.). Dabei ist jedoch wichtig festzuhalten, dass sich Forschungsmethoden nicht unweigerlich aus einer Methodologie ableiten lassen – vielmehr werden sie in der Forschungspraxis als Antworten für vorliegende Handlungsprobleme etabliert (vgl. Strübing, 2018, S. 31).

Aus dem Erkenntnisinteresse sowie der Fragestellung ergibt sich deshalb die Notwendigkeit, eine methodologisch fundierte Grundlage für das hier vorliegende Forschungsinteresse zu finden. Die Frage nach den geteilten Erfahrungen, dem Wissen und der Wahrnehmungen von Diskriminierung in Organisationen erfordert einen rekonstruktiven Zugang, welcher nachfolgend in Kapitel 5.1 beschrieben wird. Hieran schließt sich die Darstellung der hier zugrundeliegenden und als passend empfundenen Dokumentarischen Methode als Methodologie in Kapitel 5.2. Die Wahl der Methodologie der Dokumentarischen Methode verweist auf die Verwendung konkreter Methoden. Um die kollektiven Erfahrungen und die expliziten und impliziten Wissensbestände von Angehörigen bestimmter Gruppen zu rekonstruieren, eignet sich das Gruppendiskussionsverfahren als Erhebungsmethode, welches im darauffolgenden Kapitel expliziert wird. In der Methodologie der Dokumentarischen Methode liegt folglich die Begründung der Kombination der Erhebungsmethode (Gruppendiskussionsverfahren) und der Auswertungsmethode

(Dokumentarische Methode). Nachfolgend wird der Forschungszweig der rekonstruktiven Sozialforschung näher beschrieben.

5.1 Rekonstruktive Sozialforschung

Die vorliegende Arbeit wird der rekonstruktiven Forschung zugeordnet, da es nicht wie bei qualitativer Forschung um die deskriptive Erforschung sozialer Wirklichkeit geht, sondern darum, „*den Sinn hinter dem Sinn*“ (Kruse, 2015, S. 25, Herv. i. O.) zu erforschen. Qualitative Forschung stellt „eher die umfassende und detaillierte, deskriptive Analyse stets sinnhafter sozialer Wirklichkeit“ (ebd.) dar. Der Kern der rekonstruktiven Sozialforschung ist demgegenüber, „die (sinnhaften) Konstruktionen der Wirklichkeit zu rekonstruieren, welche die Akteure in und mit ihren Handlungen vollziehen.“ (Meuser, 2018, S. 207) Kruse (2015) betont hierbei die Differenzierung zwischen qualitativem Vorgehen und qualitativ-rekonstruktiven Vorhaben und fasst dies treffend zusammen: „Alle Forschenden, die *rekonstruktiv arbeiten*, nutzen qualitative Methoden. Aber nicht alle Forschenden, die *qualitative Methoden* nutzen, forschen rekonstruktiv.“ (ebd., S. 24, Herv. i. O.)

Die Bedeutung des Gesagten resultiert nicht direkt aus den Äußerungen, sondern bedarf einer Interpretationsleistung des Gegenübers – hierfür wird der Begriff der Indexikalität verwendet (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 18). Dies bedeutet, dass verbindende Elemente wie gemeinsame Erfahrungen oder ein gemeinsamer kultureller Hintergrund dabei helfen, sich gegenseitig auf der Ebene der Konstruktionen ersten Grades zu verstehen resp. Verstehensleistungen zu erbringen (vgl. ebd.). Przyborski und Wohlrab-Sahr (2021) formulieren hierzu: „Wenn wir berücksichtigen, dass die Handelnden selbst Interpretationen hervorbringen, so müssen wir diese in unseren Forschungsbemühungen rekonstruieren.“ (ebd., S. 16, Herv. i. O.) Rekonstruktive Sozialforschung sucht nach lebensweltlichen oder sozialstrukturellen Hintergründen, die nicht im alltäglichen Handeln zugänglich und durch Routinehandeln erklärbar sind, sondern geht tiefer. Meuser (2018) verweist auf die Terminologie von Alfred Schütz, der von ‚Konstruktionen zweiten Grades‘ spricht und damit der Frage nachgeht, wie soziales Handeln nachvollziehbar rekonstruiert und somit erklärt werden kann (vgl. ebd., S. 207). In der Forschungsinteraktion ist es daher notwendig, dass die untersuchten Personen die Gelegenheit bekommen, sich und ihr Handeln zu erklären und zu erläutern. Mithilfe von offenen und nicht-standardisierten Erhebungsverfahren und durch wenige Vorgaben des*der Forscher*in soll dies

möglich gemacht werden. Der Gegenstand rekonstruktiver Sozialforschung ist folglich, die Relevanzstrukturen hinter dem Handeln hervorzuholen und sichtbar zu machen (vgl. ebd., S. 208f.).

Rekonstruktive Sozialforschung fragt folglich nach dem ‚Wie‘ und danach, wie gesellschaftliche Tatsachen hergestellt werden (vgl. Meuser, 2018, S. 208). Dabei ist jedoch nicht nur der rekonstruktive Umgang mit den Forschungsdaten gemeint, sondern beinhaltet dies auch die Notwendigkeit der Rekonstruktion der eigenen Forschungspraxis (vgl. Bohnsack et al., 2010, S. 13). Fritzsche und Weitkämper (2018) nennen verschiedene Kriterien, die bei qualitativ-rekonstruktiver Forschung beachtet werden sollten.³⁹ Zum einen ist dies *Offenheit und methodische Kontrolle* – den befragten Personen wird möglichst viel Raum für die eigene Relevanzsetzung der Erzählung gegeben, um methodisch kontrolliertes Fremdverstehen zu gewährleisten (vgl. ebd.). Als zweites Kriterium wird die *Re-Konstruktion sozialer Welt* (vgl. ebd.) genannt, was bereits durch die Unterscheidung der Konstruktionen ersten und zweiten Grades differenziert betrachtet wurde – das (Fremd-)Verstehen nimmt hierbei eine zentrale Rolle ein (vgl. Schwendemann, 2018, S. 117). Zudem werden in der qualitativen Forschung verschiedene Gütekriterien genannt, die in Kapitel 9 direkt in Bezug zur hier vorliegenden Forschung beschrieben und bewertet werden.

Die Wissensbestände sowie die Wahrnehmung und die gemeinsamen Erfahrungen lassen sich somit mithilfe von Zugängen der rekonstruktiven Sozialforschung herleiten und rekonstruieren. Diese Herangehensweise erscheint somit als geeignet für das Forschungsvorhaben und verweist gleichzeitig auf die Methodologie der Dokumentarischen Methode, die nachfolgend beschrieben wird.

5.2 Dokumentarische Methode

Bei der Dokumentarischen Methode⁴⁰ handelt es sich um ein Verfahren der rekonstruktiven Sozialforschung, das in den 1980er Jahren von Ralf Bohnsack für eine breitere sozialwissenschaftliche Anwendung zunächst im Zusammenhang mit der Entwicklung des Gruppendiskussionsverfahrens entwickelt und publiziert wurde (vgl. Przyborski &

³⁹ An dieser Stelle werden lediglich die für die Arbeit relevanten Kriterien resp. Grundprinzipien genannt.

⁴⁰ In der Darstellung der Dokumentarischen Methode als Methodologie sowie als Auswertungsmethode wird sich insbesondere auf die Verknüpfung mit der Gruppendiskussion bezogen. Andere, in der methodologischen Ausrichtung der Dokumentarischen Methode möglichen Kombinationen, werden in dieser Arbeit nicht beschrieben.

Wohlrab-Sahr, 2021, S. 349). In der Zwischenzeit wurde und wird die Dokumentarische Methode im Kontext der Gegenstandsbereiche, der Forschungssubjekte und der methodischen Facetten weiterentwickelt und ausdifferenziert (vgl. Bohnsack et al., 2013, S. 19). Sie wird vorwiegend in den Sozial- und Erziehungswissenschaften angewandt, findet jedoch für andere Forschungsbereiche und unterschiedliche Forschungsschwerpunkte vielseitige Anwendung (vgl. ebd., S. 9).

Die Dokumentarische Methode basiert auf Karl Mannheims methodologischen Überlegungen der Wissenssoziologie⁴¹ sowie Überlegungen der Ethnomethodologie Harold Garfinkels⁴², mithilfe derer ein „Zugang nicht nur zum reflexiven, sondern auch zum handlungsleitenden Wissen der Akteure und damit zur Handlungspraxis“ (ebd., S. 9) ermöglicht wird. Mithilfe der Dokumentarischen Methode kann folglich die Existenz verschiedener typischer Denk- und Handlungsmuster, ihre Genese und deren praktische Konsequenzen untersucht werden (vgl. Kleemann et al., 2013, S. 154). Die Dokumentarische Methode basiert auf der Grundannahme, dass die soziale Wirklichkeit von Menschen unter Rückgriff auf gesellschaftliche Bedingungen und alltäglichem Wissen durch ihr praktisches Handeln konstruiert wird (vgl. ebd., S. 156). Dieses handlungsleitende Erfahrungswissen wird als *Orientierungsmuster* bezeichnet. Hierunter wird wiederum zwischen *Orientierungsschemata* einerseits und *Orientierungsrahmen* andererseits differenziert (vgl. ebd.). Während das Orientierungsschemata „das Wissen um institutionalisierte und normierte Verläufe“ (ebd.) widerspiegeln, indem sie gesellschaftliche Anforderungen an das Handeln des Individuums stellen (vgl. ebd., S. 156f.) bezeichnet der Orientierungsrahmen die Gesamtheit der eigenen Sozialisationserfahrungen, die ein bestimmtes Alltagswissen und folglich eine gewisse Weise des Handelns resp. Denk- und Handlungsmuster nach sich ziehen (Kleemann et al., 2013, S. 157). Beide Aspekte überlappen und bedingen sich gegenseitig, weswegen sie gemeinsam das Alltagswissen und -handeln der Menschen begründen (vgl. ebd.). Das Alltagswissen ist hierbei jedoch nicht

⁴¹ Karl Mannheims Überlegungen können dem Werk ‚Ideologie und Utopie‘ (2024 [1929]) entnommen werden. Der zentrale Aspekt der Wissenssoziologie ist „die Sozialität von Wissen und Erkennen“ (Knoblauch, 2005, S. 14), also eine systematische Erforschung, auf welche Weise Wissen produziert, verteilt und angeeignet wird (vgl. ebd., S. 90). Mannheim setzt die ‚dokumentarische Methode der Interpretation‘ bereits 1922 als bedeutenden Begriff seiner Wissenssoziologie (vgl. Bohnsack, 2021, S. 60). Mithilfe der Wissenssoziologie wird ein Zugang zu Wissen ermöglicht, „das uns nicht lexikalisch, begrifflich gegeben ist, sondern als implizites, mit anderen geteiltes Wissen in unsere unmittelbare, alltägliche Handlungspraxis eingelassen ist.“ (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 15). Er vertritt die Annahme, dass sich jede Handlung durch Sinn auszeichne, was ihn zur Unterscheidung von drei Dimensionen führt (vgl. Knoblauch, 2005, S. 101): „den objektiven Sinn, den intendierten Ausdruckssinn und die dokumentarische Interpretation.“ (ebd.)

⁴² Nähere Bezüge zur Ethnomethodologie siehe Bohnsack 2021, S. 60-62.

als individuelle und exklusive Erfahrung der einzelnen Person zu verstehen, sondern ist vielmehr im sozialen Kontext des*der Einzelnen festgeschrieben und eingebettet, woraus sich ein kollektives Alltagswissen ergibt, das fremden Personen nur bedingt zugänglich ist (vgl. Kleemann et al., 2013, S. 157). Die Dokumentarische Methode unterscheidet daher zwischen dem *kommunikativen* und *konjunktiven* Erfahrungsraum⁴³. Der kommunikative Erfahrungsraum, der sich aus kommunikativem Wissen ergibt, wird als die Weise beschrieben, wie Menschen sich einen Zusammenhang erschließen, dessen Kontext sie nicht kennen und sie dies auf kommunikative Art tun (vgl. Strübing, 2018, S. 161). Den methodischen Zugang zum kommunikativen Wissen bezeichnen Bohnsack et al. (2013) als unproblematisch, da dieses abgefragt werden kann (vgl. ebd., S. 15). Die Erschließung des konjunktiven Wissens hingegen kann lediglich dann erfolgen, wenn durch Erzählungen oder Beschreibungen ein Bezug zur Handlungspraxis hergestellt wird (vgl. ebd.). Konjunktive Erfahrungsräume basieren auf konjunktivem Wissen, das sich aus einem „gemeinsam geteilten Erfahrungsraum“ (Strübing, 2018, S. 161) ergibt, dessen Geschichte jedoch lediglich über atheoretisches⁴⁴ resp. implizites Wissen zugänglich ist (vgl. ebd.). In der Dokumentarischen Methode wird versucht, dieses implizite und stillschweigende Wissen durch Explikation zugänglich zu machen (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 355). Das kollektive resp. das konjunktive Erfahrungswissen der jeweiligen Gruppe(n) ist folglich zentraler Gegenstand der Dokumentarischen Methode und basiert auf der Grundlagentheorie der Praxeologischen Wissenssoziologie⁴⁵ nach Bohnsack (2017). Spezifischer geht es um die konjunktiven Erfahrungsräume, die von unterschiedlichen Faktoren abhängig sein können – u.a. von der Milieuzugehörigkeit, der

⁴³ Die Verwendung dieser Begrifflichkeiten geht wiederum zurück auf Karl Mannheim, der zwischen kommunikativem und konjunktivem Wissen unterscheidet (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 355). Bohnsack (2013) bezeichnet das kommunikative Wissen zudem als reflexives oder theoretisches Wissen, während das konjunktive Wissen handlungspraktisches, handlungsleitendes oder inkorporiertes Wissen genannt wird (vgl. ebd., S. 12). Bohnsack (2021) nutzt synonym hierzu den Begriff ‚Milieu‘, da dieser dadurch charakterisiert sei, „dass ihre Angehörigen, ihre Träger durch Gemeinsamkeiten des Schicksals, des biographischen Erlebens, Gemeinsamkeiten der Sozialisationsgeschichte miteinander verbunden sind.“ (ebd., S. 115)

⁴⁴ Mannheim spricht von atheoretischem Wissen und setzt dies gleich mit konjunktivem Wissen (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 355).

⁴⁵ Die Praxeologische Wissenssoziologie ist die sozialwissenschaftliche Grundlagentheorie, auf die die Dokumentarische Methode sich bezieht (vgl. Bohnsack 2017, S. 12). Die Methodologie zielt auf die Rekonstruktion sozialer Wirklichkeiten mithilfe der Analyse von Handlungs- und Kommunikationsmustern (vgl. ebd.). Sie verknüpft dabei die Arbeiten von Karl Mannheim mit Erkenntnissen aus der Ethnomethodologie und der Praxisphilosophie, mit der sich die Dynamik und Kreativität sozialer Interaktionen analysieren lässt (vgl. ebd.).

geschlechtlichen Identität oder der generationalen Verortung⁴⁶ (vgl. Bohnsack, 2018a, S. 54). Der erforschenden Person wird folglich die Aufgabe zuteil, „ein den Erforschten bekanntes, von ihnen aber selbst nicht expliziertes handlungsleitendes (Regel-)Wissen (abduktiv) zur Explikation zu bringen.“ (Bohnsack et al., 2013, S. 12)⁴⁷ In der Tradition Mannheims wird eine methodische Fremdheitshaltung eingenommen (vgl. ebd.). Die dokumentarische Interpretation zielt demnach darauf ab, „einen Zugang zum handlungspraktischen, zum impliziten und konjunktiven Erfahrungswissen zu erschließen.“ (ebd., S. 16) Die dokumentarische Interpretation unterscheidet dabei zwischen dem immanenten, dem wörtlichen und dem dokumentarischen Sinngehalt, in denen kollektive Orientierungen verhaftet sein können (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 25). Diese methodologische Leitdifferenz zwischen immanentem⁴⁸ und dokumentarischem⁴⁹ Sinngehalt findet sich in den Arbeitsschritten der Dokumentarischen Methode wieder.

Arbeitsschritte der Dokumentarischen Methode

Bohnsack (2021) differenziert beim Vorgehen der Rekonstruktion resp. Interpretation vier Stufen: „formulierende Interpretation, reflektierende Interpretation, Diskursbeschreibung und Typenbildung“ (ebd., S. 37). Zu Beginn der Interpretation wird der gesamte Diskursverlauf in den Blick genommen und eine thematische Gliederung bzw. ein thematischer Verlauf erstellt (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 368). Aus diesem werden im Anschluss anhand unterschiedlicher Kriterien⁵⁰ relevante Passagen ausgewählt, die detaillierter betrachtet werden (vgl. Bohnsack, 2021, S. 37). Im Schritt der formulierenden

⁴⁶ Das Konstrukt der konjunktiven Erfahrungsräume ist komplex: einerseits, da mehrere Erfahrungsräume einander überlagern können (Mehrdimensionalität) und andererseits, dass diese auf unterschiedlichen Ebenen (organisational, gesellschaftlich, interaktional) verortet sein können (vgl. Nentwig-Gesemann, 2018, S. 131).

⁴⁷ Das abduktive Vorgehen beschreibt einen logischen Prozess, der ausgehend von Beobachtungen nach Erklärungsmöglichkeiten sucht. Im Gegensatz zum induktiven Vorgehen beginnt das abduktive Denken bei einer unerwarteten Tatsache (vgl. Reichertz, 2015, S. 284). Reichertz (2015) schlussfolgert, abduktives Folgern sei eine Haltung gegenüber den erhobenen Daten und gegenüber des eigenen Wissensbestandes (vgl. ebd., S. 284).

⁴⁸ Synonym werden auch die Begriffe ‚propositional‘ und ‚kommunikativ‘ verwendet (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 357).

⁴⁹ Synonym werden auch die Begriffe ‚performativ‘ und ‚konjunktiv‘ genannt (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 357).

⁵⁰ Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) nennen hier einerseits formale Aspekte, die bei der Auswahl der Passagen helfen können. Zum einen eignet sich in besonderer Weise die Eingangs- oder Anfangspassage, da in dieser erste Relevanzen der Grundannahmen rekonstruiert werden können, die strukturierend für das Forschungsvorhaben sein können (vgl. ebd., S. 368). Als weiteres Kriterium der formalen Aspekte eignen sich sogenannte *Fokussierungsmetaphern*, die eine hohe interaktive und metaphorische Dichte aufweisen (vgl. Bohnsack, 2018b, S. 84f.), wie bspw. größere Pausen, häufige Sprecher*innenwechsel oder dem Wechsel der Textsorte (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 369). Andererseits werden auch inhaltliche Aspekte genannt, die für die Auswahl der Passagen leitend sein können. Dabei steht die inhaltliche Relevanz für die Forschungsfrage im Vordergrund (vgl. ebd.).

Interpretation setzt sich der*die Forschende mit dem Inhalt der Gruppendiskussion, also mit dem ‚Was‘ auseinander und paraphrasiert diesen innerhalb des Relevanzsystems der Gruppe mithilfe von Ober- und Unterthemen (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 370). Przyborski und Wohlrab-Sahr (2021) formulieren hierzu, bei der formulierenden Interpretation handle es sich um eine

„zusammenfassende (Re-)Formulierung des immanenten, des kommunikativ-generalisierten oder – alltagssprachlich ausgedrückt – des allgemein verständlichen Sinngehalts“ (ebd., S. 370)

Die reflektierende Interpretation zielt als nächsten Schritt darauf ab, die Frage ‚Was zeigt sich hier über den Fall?‘ in den Fokus zu nehmen (vgl. ebd., S. 371). Hierbei ist die Reflexion mithilfe der Gegen- oder Vergleichshorizonte⁵¹ zentral, die möglichst nachvollziehbar begründet sind (vgl. Bohnsack, 2021, S. 41). Zudem ist die Analyse der Diskursorganisation zu nennen (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 380). Dies bedeutet, dass „[d]ie Art der interaktiven Bezugnahme, in der das kollektive Sinnmuster sich konstituiert [...] in ihrer *formalen Struktur* rekonstruiert [wird, F.M.]“ (Bohnsack, 2015, S. 379 Herv. i. O.) Die Beschreibung der Diskursorganisation erfordert hier verschiedene Kategorien⁵²: die *Proposition*, die *Elaboration* sowie die *Konklusion*. Sofern in der gemeinsamen Diskussion ein gänzlich neues Thema auftaucht, und somit ein neuer Orientierungsgehalt aufgeworfen wird, wird dies mithilfe des Begriffs Proposition gekennzeichnet (vgl. Przyborski, 2004, S. 64).⁵³ Elaboration bezeichnet die Aus- und Weiterbearbeitung einer aufgeworfenen Orientierung (vgl. ebd., S. 69). Dies kann wiederum in unterschiedlicher Form geschehen. Bei der Differenzierung der jeweiligen Formen kann die Textsortentrennung zwischen Erzählung, Beschreibung und Argumentation⁵⁴ hilfreich sein, um bspw. eine argumentative Elaboration von Elaborationen im Modus der Exemplifizierung, der Beschreibung oder der Erzählung abzugrenzen (vgl. Loos &

⁵¹ Hierbei wird von negativen und positiven Gegenhorizonten gesprochen, die als Abgrenzungsfolie dienen können und innerhalb derer das Thema präsentiert wird (vgl. Strübing, 2018, S. 166). Weiter können intuitive Vergleichshorizonte gedankenexperimentell dageengehalten werden und mögliche Reaktionen und Re-Reaktionen zu erarbeiten. Dies entspricht dem abduktiven Vorgehen (vgl. Bohnsack, 2018a, S. 56).

⁵² An dieser Stelle werden lediglich die relevantesten Kategorien in aller Kürze vorgestellt. Mehr hierzu bei Przyborski (2004) sowie bei Loos & Schäffer (2001).

⁵³ Przyborski (2004) führt weiter aus, dass eine Proposition erst dann als solche bezeichnet werden kann, wenn zuvor eine Konklusion innerhalb des Interaktionszugs identifiziert werden konnte (vgl. Przyborski, 2004, S. 65).

⁵⁴ Kleemann et al. (2013) unterscheiden die Textsorten folgendermaßen: die Erzählung wird als Einblick in die unmittelbare Erfahrung des*der Erzählenden beschrieben, während Beschreibungen auf wiederkehrende Aktivitäten der eigenen Handlungspraxis abzielen und Argumentationen hingegen im Rahmen von Rechtfertigungen oder Erklärungen auftauchen (vgl. Kleemann et al., 2013, S. 175).

Schäffer, 2001, S. 68; vgl. Przyborski, 2004, S. 69).⁵⁵ Konklusionen liegen dann vor, wenn ein Thema beendet und ein aufgeworfener Orientierungsgehalt abgeschlossen wird (vgl. Przyborski, 2004, S. 74).⁵⁶ Entsprechend kann herausgearbeitet werden, ob die Personen ein gemeinsames oder ein strukturähnliches Erleben verhandeln und inwiefern sich Aussagen über die Gruppe an sich treffen lassen (vgl. Bohnsack, 2015, S. 379).⁵⁷ Im Schritt der reflektierenden Interpretation werden frühzeitig vergleichende Passagen für eine komparative Analyse hinzugezogen (vgl. Bohnsack, 2021, S. 37; S. 41). Dies ermöglicht es, den zugrundeliegenden Orientierungsrahmen detailliert herauszuarbeiten (vgl. Bohnsack, 2018a, S. 57), da in diesem die Thematik verhandelt wird (vgl. Bohnsack et al., 2013, S. 15f). Folglich kann mithilfe der reflektierenden Interpretation der Dokumentensinn untersucht und mögliche Handlungsorientierungen und Habitusformen⁵⁸ resp. Orientierungsrahmen expliziert werden (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 380). Im nächsten Schritt folgt eine Fall- bzw. Diskursbeschreibung, die die Essenz der rekonstruierten Ergebnisse verdichtet darstellt und zusammenfasst (vgl. Strübing, 2018, S. 167). Die Typenbildung wird als letzter Schritt der Dokumentarischen Methode beschrieben (vgl. Bohnsack, 2021, S. 37), die jedoch in der vorliegenden Arbeit aufgrund der verhältnismäßig geringen Anzahl an Gruppendiskussionen nicht vorgenommen wird.

Mithilfe der Dokumentarischen Methode kann folglich ergründet werden, „wie Angehörige sozialer Gruppen in gesellschaftlichen Kontexten agieren – und warum sie dies so tun.“ (Kleemann et al., 2013, S. 155) Der Erkenntnisgewinn über alltägliche Praktiken, die über subjektive Begründungen hinausgehen, gewährt die Rekonstruktion „tiefer

⁵⁵ Aufgeworfene Orientierungsgehalte können zudem mithilfe von anderen Kategorien beschrieben werden. Hierzu sind die folgenden Begrifflichkeiten wichtig: Differenzierung, Validierung, Ratifizierung, Antithese, Synthese, Opposition sowie Divergenz. Eine *Differenzierung* modifiziert den Orientierungsgehalt und grenzt ihn hinsichtlich der Grenzen resp. der Reichweite ein (vgl. Schröck, 2009, S. 51). Eine *Validierung* bezeichnet eine Bestätigung der aufgeworfenen Proposition. Sie kann auch als Form einer Konklusion auftauchen (vgl. ebd.). Die *Antithese* wiederum beinhaltet einen negativen Gegenhorizont und bezeichnet die Verneinung der Proposition (vgl. ebd.). An dieser Stelle wird nicht vertieft auf alle Kategorien eingegangen. Als hilfreich und übersichtlich haben sich u.a. die Ausführungen von Przyborski (2004, S. 69–73) sowie die tabellarische Übersicht von Schröck (2009, S. 51f.) erwiesen.

⁵⁶ Auch hier wird zwischen einer ‚echten‘ Konklusion und einer rituellen Konklusion unterschieden. Letztere wird durch einen abrupten Themenwechsel ersichtlich, während die ‚echte‘ Konklusion den Abschluss eines Themas beschreibt (vgl. Przyborski, 2004, S. 74).

⁵⁷ Dies wird u.a. mithilfe von Diskursmodi beschrieben, die für die vorliegende Arbeit jedoch zu weit greifen. Mehr hierzu bei Przyborski (2004) sowie bei Loos & Schäffer (2001).

⁵⁸ In Mannheims Wissenssoziologie wird der Habitusbegriff von Pierre Bourdieu (2023 [1987]) ‚Die feinen Unterschiede‘ zugrunde gelegt. Hiermit werden die „kollektiven Erzeugungsschemata, die sich die Handelnden im Laufe ihrer Sozialisation milieu- und klassenspezifisch angeeignet haben“ (Strübing, 2018, S. 164) bezeichnet. Der Habitus ist folglich, wie das implizite Wissen, in den Körper eingeschrieben (vgl. ebd.). In dieser Arbeit wird jedoch der Begriff des Orientierungsrahmens, den Bohnsack et al. (2013) synonym verwenden, verwendet.

liegende[r, F.M.] und sozial geformte[r, F.M.] Muster“ (ebd.). Diese Erkenntnisse wiederum ermöglichen eine Erweiterung des Wissens über die Konstellation zwischen gesellschaftlichen Strukturen und individuellen Handlungen (vgl. ebd.). Da die hier vorangestellte Forschungsfrage auf die Wahrnehmung resp. die Verhandlung von Diskriminierung in Organisation und die Aushandlung bzgl. gemeinsamer Erfahrungen im Kontext von Diskriminierung abzielt und hier kollektive Orientierungen/Erfahrungen rekonstruiert werden können, eignet sich die methodologische Herangehensweise für die vorliegende Arbeit – insbesondere das Gruppendiskussionsverfahren als Erhebungsmethode, welches nachfolgend näher beschrieben wird.

5.3 Gruppendiskussionsverfahren

Das Gruppendiskussionsverfahren ist eine Methode qualitativ-rekonstruktiver Sozialforschung, und ist „in ihrer Qualität, ihrer ‚Gültigkeit‘ direkt abhängig von den theoretischen ‚Modellen‘, die ihr (teils implizit, teils explizit) zugrunde liegen.“ (Bohnsack et al., 2010, S. 7) Das Verfahren wurde auf der Grundlage der Dokumentarischen Methode von Ralf Bohnsack (1989) entwickelt und zielt auf eine Rekonstruktion von Standards, Regeln oder formaler Strukturen (vgl. Bohnsack et al., 2010, S. 8).

Beim Gruppendiskussionsverfahren⁵⁹ initiiert die forschende Person die Kommunikation zwischen mehreren Personen (vgl. Kleemann et al., 2013, S. 154). Die Hauptaufgabe bei der Erhebung umfasst folglich den Impuls für ein Gespräch unter den Teilnehmer*innen, ohne dieses jedoch nachhaltig zu strukturieren (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 129). Eine Gruppendiskussion kommt dann als Erhebungsmethode zum Einsatz, wenn das Erkenntnisinteresse sich auf kollektive Wissensbestände und Strukturen bezieht, die wiederum Gemeinsamkeiten im Sinne der in Kapitel 5.2 beschriebenen konjunktiven Erfahrungsräume zum Ausdruck bringen können (vgl. Bohnsack, 2015, S. 379). Der Forschungsgegenstand liegt folglich in der Gruppe selbst und weniger in einem Interesse an individuellen Erfahrungen, die in der Gruppe kommuniziert werden (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 123). Er „ist durch gemeinsame Erfahrungen strukturiert und damit davon abhängig, welche Erfahrungen den Gruppendiskussionsteilnehmern [sic!]

⁵⁹ Vom Gruppendiskussionsverfahren lässt sich die ‚Focus Group‘ abgrenzen. Dort stehen Meinungen und Einstellungen im Vordergrund, während die Gruppendiskussion die Interaktion als Gegenstand der Analyse setzt (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 116). Gruppendiskussionen sind Bohnsack (2021) zufolge in Abgrenzung zu solchen ‚Gruppeninterviews‘ nur sinnvoll, wenn „die methodologische Bedeutung von Interaktions-, Diskurs- und Gruppenprozessen für die Konstitution von Meinungen, Orientierungs- und Bedeutungsmustern“ (ebd., S. 109) in einer Metatheorie begründet ist (vgl. ebd.).

tatsächlich gemeinsam sind.“ (ebd.) Die kollektiven Orientierungen und Wissensbestände werden durch den Diskurs repräsentiert und entfalten sich nicht erst im Gespräch (vgl. ebd., S. 124). Entsprechend lassen sich kollektive Orientierungen nur dann rekonstruieren, wenn die Teilnehmer*innen wechselseitig aufeinander Bezug nehmen und die Diskussion eine gewisse Selbstläufigkeit vorweist – also ein Gespräch resp. eine Diskussion ohne den Eingriff der forschenden Person entsteht (vgl. ebd., S. 123). Das Prinzip der Selbstläufigkeit wird einerseits eben durch die Selbstläufigkeit des Gesprächs methodologisch begründbar und andererseits durch den Ablauf, resp. durch die Dramaturgie des Gesprächs, da die Teilnehmer*innen zu Beginn erst herauszufinden versuchen, ob und in welchen Bereichen gemeinsame Erfahrungen vorhanden sind (vgl. ebd.). Demnach spielt die Auswahl und Zusammensetzung der Gruppen eine wichtige Rolle: Entweder werden bestehende und reale Gruppen⁶⁰ ausgewählt, die über ähnliche Erfahrungen und ein übereinstimmendes Weltbild, aus denen sie sich konstituiert haben, verfügen (vgl. Loos & Schäffer, 2001, S. 44), oder es werden von der forschenden Person zusammengesetzte Gruppen eingeladen, die aufgrund bestimmter Strukturähnlichkeiten gemeinsame Erfahrungen aufweisen, wie bspw. Gemeinsamkeiten in der Sozialisationsgeschichte, Erkrankungen oder auch Ähnlichkeiten im Berufsbild (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 128).

Das Gruppendiskussionsverfahren beginnt in der initialen Hauptphase, wie Kleeman et al. (2013) die Unterteilung vornehmen (vgl. ebd., S. 169), mit einer Eingangsfrage, die von der forschenden Person gestellt wird. Die Frage bezieht sich auf eine Thematik, zu der alle Diskussionsteilnehmer*innen Erfahrungen oder Bezüge haben, um möglichst kollektive Zusammenhänge entfalten zu können (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 132). Während des Gesprächs ist es die Aufgabe der forschenden Person, die Diskussion aufmerksam zu verfolgen und durch ermunternde Äußerungen und Blicke am Laufen zu halten. Wenn das Gespräch zum Erliegen kommt, eignen sich in der Nachfragephase (vgl. Kleemann et al., 2013, S. 169) immanente Nachfragen⁶¹ – sie beziehen sich auf bereits Gesagtes und damit im Relevanzrahmen der Gruppe und kann an bestimmten

⁶⁰ Hintergrund der Zusammensetzung von realen Gruppen resp. Realgruppen ist die Vermutung, dass „eine ergiebige Diskussion nur in solchen Gruppen zustande kommt, deren Mitglieder ein hinreichend ähnliches ‚Weltbild‘ [...] haben.“ (Loos & Schäffer, 2001, S. 43)

⁶¹ Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) beziehen sich hier auf mögliche Rückgriff-Fragestrategien nach Schütze (1978), die Detaillierungsfragen, Nachfragen bzgl. des Füllen von (chronologischen) Leerstellen, dem Vervollständigen von Abbrüchen, das Evozieren von genaueren Ausführungen von Verweisen oder von Unverständlichem umfassen (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 96f.). Immanente Nachfragen haben stets Vorrang vor exmanenten Nachfragen (vgl. Bohnsack, 2021, S. 230).

Stellen spezifischer nachfragen (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 133). Hieran schließen sich exmanente Nachfragen⁶² an, die den Fokus auf das Erkenntnis- und Forschungsinteresse legen (vgl. ebd.). In der abschließenden Phase können eventuell widersprüchlich erscheinende Sequenzen aufgegriffen und benannt werden (vgl. Kleemann et al., 2013, S. 169f.).

Die Formatstruktur des Gruppendiskussionsverfahrens sieht eine Durchführung in Präsenz vor – jedoch gibt es inzwischen auch Erfahrungen im Online-Format. Dies kann gewählt werden, wenn die Teilnehmenden mit dem Format vertraut sind, sodass dennoch eine möglichst natürliche Form der Verständigung ermöglicht wird. Wichtig hierbei ist der Hinweis an die Teilnehmenden, dass das Mikrofon während der gesamten Zeit eingeschaltet sein sollte (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 135).

Für die Leitung von Gruppendiskussionen nennen Przyborski und Wohlrab-Sahr (2021) fünf Prinzipien, die nachfolgend kurz erläutert werden. Das erste Prinzip besagt, dass die Impulse der forschenden Person sich immer an alle Teilnehmer*innen der Gruppendiskussion richten sollten – verbal und nonverbal. Das bedeutet, dass Nachfragen an die gesamte Gruppe und nicht einzelne Personen adressiert werden (vgl. ebd., S. 129). Somit soll vermieden werden, dass die forschende Person die Verteilung der Redebeteiligung beeinflusst (vgl. Bohnsack, 2021, S. 228). Als nächstes Prinzip wird die Rolle der forschenden Person detaillierter in den Blick genommen: Der*die Leiter*in der Gruppendiskussion ist keine Teilnehmer*in der Gruppendiskussion und hält sich im Verlauf des Gesprächs weitgehend zurück – sie*er ergreift erst dann das Rederecht, wenn das Gespräch der Gruppe zum Stillstand kommt oder wenn längere Pausen entstehen. Somit wird den Teilnehmer*innen ermöglicht, eigene Relevanzen zu setzen, indem sie Themen selbst abschließen oder an bereits Gesagtes anschließen können (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 130). Das dritte Prinzip beschreibt die Herausforderung, einen Impuls zu setzen resp. ein Thema aufzuwerfen, ohne direkt einen themenspezifisch verknüpften Orientierungsrahmen hervorzuheben. Hier sollte möglichst nach Erfahrungen der gesamten Gruppe in Zusammenhang mit der Thematik gefragt werden (vgl. ebd., S. 131). Dies bedeutet, dass der gegebene Impuls nicht bereits Propositionen beinhaltet und entsprechend richtungsleitende/-weisende Vorgaben vermieden werden sollten, sondern

⁶² Die exmanenten Fragen werden bereits im Vorfeld in Bezug auf das Erkenntnisinteresse vorbereitet. Sie kommen jedoch nur dann zum Einsatz, wenn sie nicht bereits durch immanente Nachfragen bearbeitet werden konnten (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 97).

lediglich ein Thema initiieren soll (vgl. Bohnsack, 2021, S. 228). In Ergänzung hiermit besagt das nächste Prinzip, dass die Fragen möglichst vage und offen gehalten werden – die Befragten werden somit als Expert*innen adressiert, was wiederum der forschenden Person ermöglicht, eine methodisch reflektierte Fremdheit zu gewährleisten (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 131). Hieran schließt das letzte Prinzip an: Die Themeninitiierung und Nachfragen sollten möglichst in einer Weise gestellt werden, die detaillierte Erzählungen und Beschreibungen nach sich ziehen. Hilfreich können hier bspw. Fragereihungen sein (vgl. Bohnsack, 2021, S. 229; vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 132).

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass sich die Erhebung mithilfe der Gruppendiskussion für mein Forschungsinteresse hinsichtlich gemeinsamer resp. konjunktiver Erfahrungen, impliziter und expliziter Wissensbeständen sowie kollektiver Wahrnehmungen im Kontext von Diskriminierung in Organisationen eignet. In Verbindung mit der Dokumentarischen Methode lassen sich hieraus Erkenntnisse rekonstruieren, die im späteren Verlauf der Arbeit dargestellt werden. Zunächst erfolgt im anschließenden Kapitel die Beschreibung des Forschungsprozesses.

6. Datenerhebung und Datenauswertung

Nachdem im vorangegangenen Kapitel die hier verwendete Methodik und Methodologie thematisiert wurde, wird nachfolgend der Forschungsprozess von der Erhebung bis hin zur Auswertung bzgl. der hier vorliegenden Studie fokussiert. Zu Beginn erfolgt eine Beschreibung der Sampling-Strategie sowie des Feldzugangs. Hieran schließt sich die Darstellung des Erhebungsinstruments sowie die Beschreibung der Durchführung beider Gruppendiskussionen und des jeweiligen Samples. Abschließend erfolgt die Erläuterung des Auswertungsprozesses.

6.1 Sampling und Feldzugang

Um einen Zugang zum Feld zu bekommen und die Personen zu erreichen, auf die mein Erkenntnisinteresse und meine Fragestellung abzielt, wurden unterschiedliche Formen der Kontaktaufnahme gewählt. Zum einen konnte ich mithilfe des Besuch von zwei Tagungen im Kontext von Diskriminierung und Diversity einen ersten Feldkontakt in Gesprächen mit Informant*innen sowie möglichen Interviewpersonen herstellen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 76). Darüber hinaus wurde unter Zuhilfenahme von

Kruse (2015) eine schriftliche Anfrage als E-Mail verfasst, die das Anliegen in Kurzform darstellt und auf weitere Informationen im Anhang der E-Mail verweist. Dieser wiederum beinhaltet weitere Hintergrundinformationen zur Erhebungsmethode, dem Zeitraum und Ort sowie zum Umgang mit personenspezifischen Daten und wurde kreativ und ansprechend gestaltet⁶³ (vgl. Kruse, 2015, S. 254–258). In der Überschrift des Aufrufs wurde aus forschungspragmatischen Gründen nicht nur ‚Diskriminierung‘, sondern auch ‚Diversität‘ mit aufgenommen, um ein breites Interesse zu generieren.

Für die Rekrutierung von potenziellen Teilnehmer*innen wurden unterschiedliche Sampling-Strategien angewandt, die nachfolgend kurz erläutert werden und die einen Zugang zum Feld ermöglichen sollten. Zuerst wurde eine Liste erstellt, die die Kontakte umfasste, die aus meinem eigenen Netzwerk stammten und die Gatekeeper*innen, die dazu in der Lage waren, die entsprechenden Gruppendiskussionsteilnehmer*innen zu erreichen (vgl. ebd., S. 251). Hier wurden u.a. Personen adressiert, die ich bereits aus meiner politischen Arbeit kenne und die wiederum Kontakte zu Organisationen haben, die ich gerne erreichen wollte. Auch nutzte ich Verteiler, denen ich selbst angehöre, wie bspw. den Verteiler ‚Antidiskriminierung an Hochschulen‘. Mithilfe der kreativen Gestaltung des Aufrufs konnte zudem ein SharePic für Social Media erstellt werden, das u.a. auf Instagram über gemeinnützige Vereine sowie über LinkedIn in der Alumni-Gruppe der Pädagogischen Hochschule Freiburg geteilt wurde. Darüber hinaus konnte der Aufruf über unterschiedliche Messenger-Dienste auf einfachem und direktem Wege verschickt werden. Zudem ermöglichte mir eine umfangreiche Recherchestrategie (vgl. ebd., S. 252) den Kontakt zu unterschiedlichen Anlaufstellen innerhalb Deutschlands, wie bspw. die zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen der einzelnen Bundesländer. Darüber hinaus nutzte ich die Suchfunktion des Internetauftritts des Labels ‚Charta der Vielfalt‘, um Unternehmen und Organisationen zu finden, die dieses Label unterzeichnet und die mind. eine Ansprechperson hinterlegt haben. Für die direkte Kontaktaufnahme per E-Mail wurde darauf Rücksicht genommen, lediglich die E-Mail-Adressen zu verwenden, die auch auf den Internetseiten entnommen werden konnten (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 83). Bei der Recherche und der späteren Kontaktaufnahme wurde jeweils darauf geachtet, dass es geteilte räumliche Möglichkeiten gibt, um eine Durchführung in Präsenz gewährleisten zu

⁶³ Die schriftliche Kurzfassung sowie der kreativ gestaltete Aufruf sind dem Anhang der vorliegenden Arbeit zu entnehmen.

können. Die Anschreiben wurden teilweise individualisiert und in einzelnen Fällen um einen persönlichen Bezug ergänzt.

Die Auswahl und Zusammensetzung der Gruppe sollte folglich anhand strukturähnlicher Erfahrungen erfolgen, die aufgrund einer ähnlichen Berufsbeschreibung vorliegen (vgl. ebd., S. 128). Die gesuchten Personen sollten im Kontext von Diskriminierung und Diversität als hauptamtliche Person und Ansprechperson oder Berater*in tätig sein. Die zugrundeliegende Annahme ist folglich, dass hier gemeinsame Erfahrungsräume im Kontext von Diskriminierung in Organisationen verfügbar sind, worüber sich ein Diskurs entspinnen kann. Mein Interesse liegt in der Handlungspraxis und dem Wissen der beschriebenen Personengruppe und wie sich der Austausch zwischen Akteur*innen unterschiedlicher Organisationen hierüber gestaltet. Gemäß dem im zweiten Kapitel dargelegten Organisationsverständnisses handelt es sich demnach um verschiedene Organisationen aus unterschiedlichen Bereichen (vgl. Abb. 1, S. 29). Die Personen, die letzten Endes an der Gruppendiskussion teilgenommen haben, gehören dabei verschiedenen Organisationen an, deren Systematisierung sich in vier Gruppen einteilen lässt: Dachverband Beratung & zivilgesellschaftliche Beratung (Gemeinschaft), Energieversorgung (Markt), Klinikverbund (Unternehmen), Universität/Hochschule Gewerkschaft (Staat). Es wird davon ausgegangen, dass die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Diversität als gemeinsame Erfahrung sowie das Tätigkeitsfeld der Beratung als gemeinsame Grundlage dienen. Die in Kapitel 3 beschriebenen Möglichkeiten des Umgangs können in diesem Zusammenhang als relevant betrachtet werden.

Im Zeitraum vom 27.07.2024 bis zum 06.08.2024 wurden insgesamt 166 Personen per Mail angefragt. Die Mail beinhaltete sowohl eine Kurzfassung meines Anliegens als Fließtext innerhalb der Mail als auch einen kreativ gestalteten PDF-Anhang, dem mehr Informationen entnommen werden konnten. Insgesamt haben sich 11 Personen positiv rückgemeldet und 12 Personen negativ – Abwesenheitsmails wurden nicht mit aufgenommen. Von den 11 interessierten Personen konnte mit 10 Personen in die finale Terminfindung gegangen werden. Mithilfe eines Tools zur Abfrage von verfügbaren Zeitoptionen wurde eine Terminumfrage erstellt, die den Zeitraum von 19.08.24-30.09.24 mit jeweils zwei-Stunden-Slots abdeckte und somit großzügige Möglichkeiten zur Terminfindung bestanden (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 86). Diese Vorgehensweise wurde gewählt, da der Erhebungszeitraum in den Sommermonaten lag und einige interessierte Personen ihre Urlaubsplanung angekündigt hatten, was zu einer Begrenzung der

Verfügbarkeit führte. Per Mail wurden die potenziellen Teilnehmer*innen am 06.08.24 darüber informiert, dass die Gruppendiskussion online per zoom stattfinden wird, da sich Personen aus unterschiedlichen Regionen rückgemeldet hatten, die räumlich teilweise weit auseinander lagen. Es wurde darauf hingewiesen, dass die interessierten Personen sich nach wie vor gegen die Teilnahme an einer Gruppendiskussion entscheiden können, sofern eine digitale Durchführung nicht infrage käme. Außerdem wurde darum gebeten, sich bis zum 16.08.24 in das online-Tool zur gemeinsamen Terminfindung einzutragen. Nachdem ersichtlich wurde, dass es bereits am 19.08.24 eine zeitliche Überschneidung von fünf Personen gab, wurden die Teilnehmer*innen am 13.08.24 über den Termin informiert sowie im Anhang ein Informationsblatt und die Einverständniserklärung⁶⁴ verschickt und um dessen Unterschrift und Zustimmung gebeten. Zudem wurde ein Zoom-Link verschickt, der die Teilnahme an der Gruppendiskussion ermöglichte. In der Zwischenzeit wurden im individuellem Mailkontakt mit den Teilnehmer*innen die Kenntnisse über Zoom und mögliche Rückfragen geklärt. Am 20.08.24 konnte zudem ein weiterer Termin für die zweite Gruppendiskussion festgelegt werden. Die fünf interessierten Personen wurden ebenfalls per Mail über den gemeinsamen Termin am 30.08.24 informiert und um die Rücksendung des Informationsblattes und der Einverständniserklärung gebeten. Nachfolgend wird die Durchführung der Gruppendiskussion, das Sample sowie das Erhebungsinstrument näher beschrieben.

6.2 Erhebungsphase

Die erste Gruppendiskussion fand am 19.08.24 online per Zoom statt und dauerte ca. zwei Stunden. Ursprünglich hatten sich fünf Personen für die Teilnahme angemeldet, jedoch hat eine Person an demselben Morgen aufgrund von Krankheit abgesagt. Die zweite Gruppendiskussion fand am 30.08.24 ebenfalls online per Zoom statt und dauerte ca. zwei Stunden. Aufgrund von Terminkollisionen konnte eine der fünf Personen nicht wie ursprünglich geplant teilnehmen, sodass die Gruppendiskussion mit vier Personen durchgeführt wurde. Die Dauer jeweils beider Gruppendiskussionen betrug ca. zwei Stunden, da die Teilnehmer*innen u.a. selbst diese Begrenzung aufgrund von weiteren Terminen erfordern hatten. Beide Gruppendiskussionen haben auf deutscher Lautsprache stattgefunden und wurden online über die Plattform Zoom durchgeführt. Die jeweilige Zusammensetzung erfolgte anhand des Kriteriums der Berufsgruppe bzw. Berufsbezeichnung und

⁶⁴ Das Informationsblatt sowie die Einverständniserklärung zur Gruppendiskussion sind dem Anhang dieser Arbeit zu entnehmen.

vor allen Dingen aus forschungspragmatischen Gründen anhand des Faktors der zeitlichen Verfügbarkeit. Daher handelt es sich hierbei nicht um Realgruppen mit gemeinsamer Erfahrungsbasis (vgl. Kruse, 2015, S. 197), sondern um eine von der forschenden Person zusammengestellte Gruppe, von denen geteilte Erfahrungen hinsichtlich existenzieller Gemeinsamkeiten angenommen wird (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 128). Alle nachfolgend beschriebenen Personen waren zuvor auf einem ähnlichen Kenntnisstand in Bezug auf das Projekt, was sich vorwiegend aus der inhaltlichen Beschreibung des Aufrufs zusammensetzte.

Der Gruppendiskussionsleitfaden⁶⁵ wurde in unterschiedliche Phasen unterteilt, die bereits in Kapitel 5.3 beschrieben wurden. In der initialen Hauptphase wurden die Teilnehmer*innen nochmals über die vertrauliche Behandlung der Daten aufgeklärt und bestätigt, die unterschriebene Einwilligungserklärung von allen erhalten zu haben. Anschließend wurde die Aufnahme gestartet und die Personen wurden gebeten, ihren Namen um ihre jeweilige Organisation und ihre Pronomen in der Zoom-Beschreibung zu ändern. Hieran schloss sich eine Beschreibung der Methode sowie die Erläuterung einiger Besonderheiten an⁶⁶. Die erzählgenerierende Frage, die folglich das Gespräch einleitete, lautete:

Ich interessiere mich für Diskriminierung in Organisationen und forsche hierzu in meiner Masterarbeit. Ich bedanke mich sehr, dass Sie sich die Zeit für diese Gruppendiskussion nehmen. Sie alle arbeiten im Kontext von Diversität und Diskriminierung, weswegen ich Sie eingeladen habe. Sie sind also Expert*innen für diesen Themenbereich. Beschreiben Sie gerne, welche Erfahrungen Sie im Umgang mit Diskriminierung in ihren jeweiligen Organisationen machen und kommen Sie hierüber ins Gespräch.⁶⁷

Über weite Strecken konnte die Selbstläufigkeit des Gesprächs und somit Offenheit und methodische Kontrolle (vgl. Fritzsche & Weitkämper, 2018) gewährleistet werden. Der Eingangsstimulus zog jeweils ca. ein halbstündiges Gespräch nach sich. Hieran schloss sich jeweils die Nachfragephase unter Verwendung der immanenten Nachfragen an. In beiden Gruppendiskussionen konnten aus zeitlichen Gründen wenig bis keine exmanente Nachfragen gestellt werden. Mit einer einleitenden Abschlussfrage bzgl. der zukünftigen

⁶⁵ Bei der Anfertigung des Erhebungsinstruments resp. des Gruppendiskussionsleitfadens wurden konkreten Anregungen von Przyborski und Wohlrab-Sahr (2021, S. 132 ff.) sowie die Ausführungen und Hinweise von Bohnsack (2021, S. 255) und von Loos & Schäffer (2001, S. 49ff.) zu Hilfe genommen. Der Gruppendiskussionsleitfaden ist dem Anhang zu entnehmen.

⁶⁶ An dieser Stelle sind Besonderheiten gemeint, die sich auf die Durchführung der Gruppendiskussion beziehen, wie bspw. die Rolle der interviewenden Person, die sich stark zurückhält oder die Relevanzsetzung der Gruppe sowie – im Online-Format von besonderer Bedeutung – dass die einzelnen während der gesamten Zeit ihr Mikro nicht stummschalten (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 135).

⁶⁷ Der tatsächliche Impuls wurde in der 2. Pers. Plural formuliert, da sich auf ein gemeinschaftliches Arbeits-Du geeinigt wurde.

Wünsche wurde die Abschlussphase eingeleitet und entsprechend mit einer abschließenden Frage bzgl. noch offener Aspekte und einem nachfolgenden Dank beendet.

Nach der Erhebung der beiden Gruppendiskussionen schließt sich die Auswertung mithilfe der Dokumentarischen Methode an, die nachfolgend kurz erläutert wird.

6.3 Auswertungsphase

Die nachfolgende Beschreibung bezieht sich auf die Auswertungsschritte der Dokumentarischen Methode, die bereits in Kapitel 5.2 eindrücklich beschrieben wurde.

Zunächst wurde ein Transkript mithilfe der Transkriptionsrichtlinien Talk in Qualitativ Research (TiQ) (vgl. Bohnsack, 2021, S. 255; vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 217) und unter Zuhilfenahme des Programms MAXQDA angefertigt. Hierbei wurde sich bewusst für eine gesamte Transkription entschieden und anschließend ein thematischer Verlauf mit Angaben der Zeit und der Zeilennummern sowie Memos hinzugefügt, um keine relevanten Aspekte zu übersehen. Bei der Transkription wurde zudem bewusst auf den Zusatz der geschlechtlichen Zugehörigkeit verzichtet, da dies als nicht relevant für die Forschungsfrage erachtet wird.

Anschließend wurden Passagen mithilfe der Kriterien, die in Kapitel 5.2 beschrieben wurden, ausgewählt. Darauffolgend wurde zum einen jeweils der immanente Sinngehalt der einzelnen Passagen mithilfe der formulierenden Interpretation sowie der dokumentarische Sinngehalt anhand der reflektierenden Interpretation festgehalten, die mithilfe der Diskursorganisation, der positiven und negativen Gegenhorizonte sowie der Textsortentrennung vorgenommen wurde. Die ausgewählten Passagen wurden in unterschiedlichen Settings eingebracht und diskutiert, hierunter eine Forschungswerkstatt, Kolloquien und Sitzungen mit anderen qualitativ-rekonstruktiv forschenden Personen. Der letzte Schritt der Dokumentarischen Methode wird in dieser Arbeit in Form von Fallbeschreibungen vorgenommen.

Im fünften Kapitel wurde die methodologische Begründung der Vorgehensweise sowie die Passgenauigkeit der Forschungsfrage und des Erkenntnisinteresses zu Erhebungs- und Auswertungsmethode dargestellt. Um die Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses zu gewährleisten, wurde dieser im sechsten Kapitel in den einzelnen Schritten näher erläutert. Im nun folgenden Kapitel wird der Einblick in das empirische Material gewährt, indem die zentralen Ergebnisse dargestellt werden.

7. Ergebnisdarstellung

Die Ergebnisdarstellung erfolgt anhand von zwei Fallbeschreibungen, die in den nachfolgenden Kapiteln näher beschrieben werden. Die erste Fallbeschreibung in Kapitel 7.1 fokussiert die erste Gruppendiskussion, während die zweite Fallbeschreibung in Kapitel 7.2 auf die zweite Gruppendiskussion abzielt.⁶⁸ Das Kapitel umfasst zudem einen fallübergreifenden Vergleich in Kapitel 7.3. Im Vordergrund der Fallbeschreibungen steht die Rekonstruktion von kollektiven Erfahrungen sowie einer kollektiven Handlungspraxis (vgl. Loos & Schäffer, 2001, S. 64). Leitend für die Auseinandersetzung mit den jeweiligen Daten ist dabei u.a. die Forschungsfrage, die auf die Verhandlung von Diskriminierung in Organisationen abzielt. Darüber hinaus geht es nicht um die Bewertung eines bestimmten inhaltlichen Themas, sondern vielmehr darum, *wie* dies behandelt wird (vgl. ebd., S. 63). In beiden Kapiteln wird zunächst das Sample der jeweiligen Gruppendiskussion beschrieben, woran sich eine Beschreibung der Dynamik und des thematischen Verlaufs anschließt. Hierauf folgt eine Darstellung der Schlüsselthemen anhand der Eingangspassage⁶⁹, die mit zusätzlichen Sequenzen⁷⁰ aus der Gruppendiskussion versehen sind und entsprechend analysiert und rekonstruiert werden. Insgesamt konnten drei Orientierungen rekonstruiert werden: 1. *Zuständigkeitsklärung und Legitimierung*, 2. *Eingebundenheit in machtvolle/hierarchische Praktiken und Handlungs(un)möglichkeiten* und 3. *Wirksamkeitsempfinden zwischen praktischen Handlungen und theoretischer Legitimation*.

7.1 Fallbeschreibung: Gruppendiskussion I

Nach der impulsgebenden Frage stellen sich zunächst alle nacheinander vor. Die Gruppenteilnehmer*innen sind mit dem kollegialen ‚Du‘ einverstanden. Das Sample der ersten Gruppendiskussion setzt sich aus Person A, Person B, Person C und Person D⁷¹ zusammen. Person A arbeitet an der Universität in Stadt Y und ist dort Beraterin für Beschwerden zu Machtmissbrauch und Diskriminierung. Person B ist bei Energieversorgung A ebenfalls in Stadt Y beschäftigt und ist dort im Personalmanagement angesiedelt. Teil ihrer Aufgabe besteht in der Tätigkeit als Diversity-Beauftragte. Person C arbeitet

⁶⁸ Die jeweiligen aufgeführten Passagen werden im Anhang angeführt und es wird auf eine Gesamteinsicht in beide Transkripte aus ökologischen Gründen verzichtet. Der Verlauf der jeweiligen Diskussion kann wiederum dem jeweiligen thematischen Verlauf entnommen werden.

⁶⁹ Die beiden Begriffe Eingangspassage und Eingangssequenz werden in dieser Arbeit synonym verwendet.

⁷⁰ Die Eingangspassage ist jeweils im Fließtext versehen, während die anderen Passagen dem Anhang zu entnehmen sind.

⁷¹ Bei der nachfolgenden Sample-Beschreibung werden Selbstbezeichnungen der Personen verwendet.

wiederum an der Hochschule in Stadt V und ist dort hauptsächlich im Marketingbereich tätig. Darüber hinaus ist Person C an derselben Hochschule Diversity- und Gleichstellungsbeauftragter sowie Ansprechperson für jüdische Studierende. Person D ist bei der zivilgesellschaftlichen Beratung für Antidiskriminierung in Stadt Y beschäftigt. Ihre Vorgängerin ist Person A. Entsprechend gibt es bei dieser Zusammensetzung unterschiedliche trennende und verbindende Elemente: Während Person A und Person D Diskriminierung als Teil ihrer Jobbeschreibungen haben, gilt dasselbe für Person C und B in Bezug auf Diversity. Person C und A arbeiten im hochschulischen Kontext, während Person D bei einem Wohlfahrtsverband angestellt ist und Person B wiederum in einem wirtschaftlichen Unternehmen. Hinsichtlich der Verortung der Organisationen lässt sich insgesamt festhalten, dass hier Personen aus heterogenen Organisationsstrukturen gemeinsam im Gespräch sind. Auffällig ist zu Beginn, dass die Personen sich – analog zu methodisch angeleiteten Vorstellungsrunden – das Wort gegenseitig erteilen und stets darauf achten, die andere Person aussprechen zu lassen. Dies hat wiederum zur Folge, dass das Gespräch zu Beginn wie eine Art ‚Abtasten‘ wirkt und einen sehr formalen Charakter aufweist. Die Eingangspassage, die auf den ersten Impuls erfolgt, dauert insgesamt ca. eine halbe Stunde, von der im weiteren Verlauf Ausschnitte der ersten zwanzig Minuten in Auszügen rekonstruiert werden. Es werden erste Erfahrungen im Rahmen von Diskriminierung in Organisationen ausgetauscht und gegenseitige interessierte Rückfragen gestellt, die über die Thematik hinausgehen (z.B. Mediation 176-215, GD I⁷²). Dabei wird frühzeitig auch die Aushandlung der beiden Begrifflichkeiten Diversity und Antidiskriminierung in den Raum gestellt. Die Gruppe kommt nach der ersten immanenten Nachfrage weiter ins Gespräch und tauscht sich über das Verhältnis von Macht bei Beschwerdefällen aufgrund von Diskriminierung aus. Immer wieder wird hierbei auf die Grenzen der eigenen Möglichkeiten verwiesen und die Bedeutung der Leitungen innerhalb von Organisationen betont. Zudem wird die Auseinandersetzung mit der jeweiligen Zuständigkeit wiederholt thematisiert. Auf weitere Nachfragen wird ferner das Verhältnis zwischen Diversity und Diskriminierung, der jeweilige berufliche Werdegang und Aspekte des Handlungsbedarfes in den Blick genommen.

Insgesamt wirkt die Gruppendiskussion wie eine Art Vernetzungstreffen, in dem unterschiedliche Erfahrungen und Möglichkeiten ausgetauscht werden und in dem ein

⁷² Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die Angabe der Abkürzung ‚Z.‘ für Zeilennummer verzichtet und stattdessen die Nummern direkt genannt und zudem auf Gruppendiskussion I (GD I) oder Gruppendiskussion II (GD II) verwiesen.

kollegiales Klima herrscht, das von gegenseitigem Respekt und Interesse gegenüber zeugt. Zudem verläuft das Gespräch harmonisch und obwohl die Thematik eine gewisse Schwere mit sich bringt, wird viel gelacht. An einigen Stellen weist der Austausch einen erklärenden Charakter auf und einiges wird auf einer Metaebene verhandelt. Im gesamten Verlauf sind die Redebeiträge relativ gleich aufgeteilt und es wird darauf geachtet, dass alle zu Wort kommen oder eingebunden werden. Dies wird u.a. dadurch gestärkt, dass die Gruppe im Nachgang an das Treffen den Wunsch geäußert hat, weiter vernetzt zu bleiben und unter Einverständnis aller die gegenseitigen Kontaktdaten zu erhalten. Der formale Charakter zu Beginn nimmt im Laufe des Gesprächs ab.

Rekonstruktion der Eingangspassage

In der Eingangspassage werden bereits verschiedene Aspekte angesprochen, die sich auch im weiteren Verlauf zeigen und aus denen sich Orientierungen rekonstruieren. Daher werden nachfolgend zunächst drei Passagen (Teil I, Teil II und Teil III) aus der Eingangssequenz⁷³ aufgezeigt. Diese sind in drei Teile aufgegliedert, da es innerhalb der Passage zu jeweils einer Zwischenerzählung kommt. Hieran schließt sich die Analyse von zwei Passagen aus dem weiteren Gespräch zur Verdeutlichung der Orientierungen an.

Nachdem sich die Gruppe gegenseitig vorgestellt hat (1-122) und jede Person an der Reihe war, entsteht eine Pause von sechs Sekunden, woraufhin Person D die Rolle der Moderation übernimmt, indem die Eingangsfrage paraphrasiert wiedergegeben wird (127-128).

Passage: Eingangssequenz Gruppendiskussion I (Teil I)

123 D: Ich glaub Y möchte nich sprechen ich glaub @wir sollten vielleicht@
124 @(.)@
125 L_B: @(.)@
126 L_A: (unverständlich)
127 L_D: Einsteigen? @(.)@ also wer äh oder welche Erfah-
128 rungen wir mit Diskriminierung in unserem Arbeitskontext machen? (.)
129 ä::h ich kann vielleicht äh einfach starten in der Antidiskriminierungs-
130 arbeit also ganz klassisch wir sind Anlaufstelle für Betroffene im Raum
131 um Stadt Y a:ber auch ähm darüber hinaus ähm an die angrenzenden Land-
132 kreise (.) ähm und da kommen Menschen auf uns zu ähm ja:, die ganz
133 unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen gemacht haben ä:hm also (.)
134 natürlich äh wenn mir jetzt ins AGG schau ähm die Merkmale die dort
135 abgebildet sind also Geschlecht, äh sexuelle Identität ähm Alter, Be-
136 hinderung, äh Rassismus, äh Weltanschauung, Religion (.) ähm aber wir
137 beraten auch darüber hinaus ähm weils AGG ja noch nich alles abbildet
138 wie zum Beispiel den sozialen Status ä:hm (.) ja ums n bisschen runder
139 zu machen oder kurz zu fassen also die meisten (.) Ratsuchenden kommen

⁷³ Die gekürzte Eingangssequenz, in der die hier analysierten Passagen liegen, ist in vollem Umfang dem Anhang zu entnehmen.

140 zu uns wegen Rassismuserfahrungen und gleich gefolgt aufgrund von ja
141 chronischen Erkrankungen oder Behinderung. (.) ja des sind so (.) die
142 Themen die mich jetzt im Arbeitskontext beschäftigen? vielleicht wenn
143 wir da- bei bleiben kann jemand anderes anschließen?
144 (5)
145 **B:** Hm jo mach ich einfach ma weiter, ä:::hm genau wir kümmern uns klar
146 seit des AGG rauskam natürlich musst du ja als Arbeitgeber auch auch
147 irgendwie n=Fokus drauf ham ich glaub in der Rekrutierung warn wir da
148 auch lange lange gut @(.>@ u::nd aber ich (so) ne richtige Anlaufstelle
149 in der Orga ham wer erst wirklich so 2018 in der Klarheit geschaffen.
150 und auch ne Betriebsvereinbarung dazu u:nd ja auch so ganz viel Gespräche
151 mit Mitarbeitenden eben so unter dem Fokus wie wie gehts euch eigentlich
152 hier äh was für Erfahrungen macht ihr? da ham wir au mit Externen mal
153 zusammengearbeitet und des mal so n bisschen erhobn. u:nd mit dem Er-
154 gebnis so ähm ihr habt n super Miteinander aber ihr solltet vielleicht
155 mal kuckn grade jüngere Frauen da kanns schonmal passieren, dass die
156 irgendnen Spruch hören der nich in Ordnung is oder auch die langjährigen
157 und älteren Beschäftigten also bei uns sinds so überwiegend diese Themen
158 eigentlich auch der langjährigen die so auch so sagen o::h ich fühl mich
159 fast schon wie=n Orgakürzel aber ich fühl mich nich so wahrgenommen
160 jetzt die jüngeren Mitarbeitenden die jetzt reinkommen ins Unternehmen
161 also es is bei uns so stark Thema. (.) genau. dann ham wir nen Diversity-
162 Beirat auch aufgebaut aus internen und externen Ansprechpartnern mit
163 regelmäßigen Treffen und Austausch auch und halt einfach ner nied-
164 rigschwelligem Ansprechbarkeit um wirklich da zu sein wenn irgendwo was
165 was @auftaucht@ genau. ja. (.) und klar ich bin eben auf der einen Seite
166 im Personalmanagement kümmer mich um Strategie was des Diversity-Management
167 angeht. da sind mer auch grade in so ner Art Re-Start also da hab
168 ich ab Oktober dann auch dreißig Prozent meiner Arbeitszeit wirklich
169 dafür da freu ich mich total drauf ähm un gleichzeitig bin ich im Moment
170 zumindest noch auch eine von fünf internen Diversity-Beauftragen die
171 quasi ansprechbar sind für Anliegen von Mitarbeitenden. und da (.) kommt
172 ja eigentlich Querbeet an bei uns aber immernoch des ein oder andere
173 auch mit mit eben blöden Sprüchen in- in punkto junge Frauen. ja is
174 immer noch so=n bisschen (.) dass da was kommt (atmet ein) ja oder Alter
175 auch immer mal wieder. wobei wir auch so die Erfahrungen machen dass oft
176 dann einfach wir n=gutes Konfliktmanagement auch ähm brauchen und oft
177 sind wir dann auch ja- ich hab jetzt mittlerweile auch ne Mediatoren-
178 Weiterbildung gemacht und abgeschlossen weil die Situationen ja doch
179 häufig sehr konfliktbehaftet sind und ((atmet ein)) ja genau. also wir
180 sind grade oder wir sind eigentlich immer wieder dran uns da weiter zu
181 reflektieren wie wir uns bestmöglich aufstellen können und immer wieder
182 am ja, schauen ja was jetzt so passend is (.) genau.

In dieser Passage wird das Thema resp. die Orientierung *Zuständigkeitsklärung und Legitimierung* durch die Proposition von Person D eingeleitet und zugleich argumentativ elaboriert. Die Zuständigkeit liegt darin, dass die eigene Stelle als ‚Anlaufstelle für Betroffene‘ (130) fungiert, in der die Adressat*innen Menschen mit ‚unterschiedliche[n], F.M.] Diskriminierungserfahrungen‘ (133) sind. Die Argumentation wird hier durch das bewertende Adverb ‚natürlich‘ (134) eingeleitet und der Bezug zur gesetzlichen Grundlage hergestellt. Hier wird folglich eine Selbstverständlichkeit der Rahmung genannt und versucht, die eigene Arbeitsfähigkeit herzustellen. Einerseits wird sich hieran gehalten ‚aber‘ (136) andererseits wird zudem eine Beratung ‚darüber hinaus‘ (137) angeboten, und ebendiese gesetzliche Grundlage durch das AGG überstiegen, da dessen Reichweite

indirekt kritisiert wird. Hieran schließt sich eine abrundende Zusammenfassung an, die eine quantitative Bewertung der Fälle mit sich bringt (139-141). Nach einer kurzen Pause und einer Aufforderung schließt Person B an das Gesagte an und elaboriert im Modus der Erzählung sowie im Modus der Beschreibung. Auch an dieser Stelle wird, ohne dies in Frage zu stellen, auf das AGG als rechtliche Grundlage wie auch als Legitimation für Organisationen verwiesen, was bereits auf ein konjunktives Wissen hinweisen kann. Die Inhalte müssen nicht gefüllt werden, sondern es wird als selbstverständlich – ‚natürlich‘ (146) – und zugleich als verpflichtend – ‚musst‘ (146) – angenommen: ‚wir kümmern uns klar seit des AGG raus kam natürlich musst du ja als Arbeitgeber‘ (145-146). Die Erzählung erfolgt in Form einer chronologischen Reihenfolge, die mit dem Zeitmarker ‚2018‘ (149) beginnt und sich auf die Darstellung der Schritte bezieht, welche bereits im Kontext von Umgang mit Diskriminierung im Unternehmen vollzogen wurden (150-169). Hieran schließt sich eine Elaboration im Modus der Beschreibung, die sich auf wiederkehrende Abläufe beziehen, da auch hier alle ‚Anliegen von Mitarbeitenden‘ (171) als Auftrag wahrgenommen werden, und an der Stelle expliziert wird, dass ‚immernoch des ein oder andere auf mit mit eben blöden Sprüchen in- in punkto junge Frauen‘ (172-173) in Zusammenhang stehe. Interessant ist, dass in diesem Teil der Passage einerseits Diskriminierungsverhältnisse und -erfahrungen klar benannt und mithilfe von Begriffen angesprochen und somit eingeordnet werden: ‚Rassismuserfahrungen und gleich gefolgt aufgrund von ja chronischen Erkrankungen oder Behinderung‘ (140-141). Andererseits wird implizit auf Ungleichbehandlungen und Benachteiligung resp. Diskriminierungserfahrungen innerhalb der Organisation verwiesen, wie in der Aussage ‚grade jüngere Frauen da kanns schonmal passieren, dass die irgendnen Spruch hören der nich in Ordnung is‘ (155-156), die auf sexistische Verhaltensweisen hinweist oder indem auf das Merkmal Alter angespielt wird, dies jedoch nicht weiter ausgeführt wird: ‚die langjährigen und älteren Beschäftigten [...] die so auch so sagen [...] ich fühl mich nich so wahrgenommen‘ (165-159). Die Aushandlung erfolgt anhand einer (Nicht-)Benennung von Diskriminierung(sverhältnissen), was wiederum entweder durch ein kollektives Wissen bzgl. der Einordnung ebensolcher Erfahrungen und Aussagen erklärbar oder durch eine Unsicherheit der Kommunikation und entsprechend strategisches Handeln hierbei sichtbar wird. Am Ende dieser Passage wird eine neue Proposition hinsichtlich Mediation und Konfliktmanagement aufgeworfen, die ab Zeile 183 ausformuliert wird und im weiteren Verlauf als Exkurs bis Zeile 222 als kurzer informativer Austausch zugleich beendet wird. Hieran schließen die anderen beiden Teilnehmer*innen mit der nachfolgenden Passage an, indem

sie nach diesem kurzen Exkurs wieder auf die Einstiegsfrage zu sprechen kommen und an dem Gesagten der Anderen, resp. an der aufgeworfenen Proposition anschließen.

Passage: Eingangspassage Gruppendiskussion I (Teil II)

223 L:A: Ja gut ich kann mal anschließen also bei den Fällen die ich
224 jetzt schon hab steht natürlich wie überall auch Rassismus im Vordergrund
225 des zweite Thema ist Geschlecht. vielleicht noch=n Hinweis es gibt hier
226 auch ne Anlaufstelle für sexuelle Belästigung s=gibt natürlich auch
227 Gleichstellungsbeauftragte (.) di::e schon oft eher noch so Thema ä::hm
228 (.) Frauen im Fokus haben also noch nich so=n weiteren Geschlechtsbegriff
229 verfolgen da is aber auch grad viel im Wandel? u::nd (.) es gibt bei mir
230 aber auch so=ne Mischung aus Machtmissbrauch und Diskriminierung also
231 es überschneidet sich manchmal. ich hab jetzt irgendwie au mal versucht
232 Machtmissbrauch irgendwie einzuordnen oder au zu kucken gibts Bezugs-
233 punkte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz die gibts tatsächlich
234 über Thema Belästigung aber ansonsten is Machtmissbrauch auch (.) n
235 Thema was einfach auch noch nich so:: stark in der Diskussion is oder
236 gibt=s auch noch nich so viel dazu. also (.) da muss ich immer so n
237 bisschen kucken was is es eigentlich aber ich kann jetzt schon sagen
238 dass (.) auch hier also ähnlich wie vorher bei meiner Arbeit in der
239 Antidiskriminierungsberatung in Stadt Y äh Rassismus das Hauptmerkmal
240 is bis jetzt (2) genau.

241 (4)

242 C: Also bei uns is es so dass wir glücklicherweise nich so viele Vorfälle
243 von Diskriminierung habn es sind eher immer so:: unterschwellige Dis-
244 kriminierungsformen sag ich mal weil wir doch einige Austauschstudie-
245 rende haben, die dann entweder für ein Semester oder fü:r n ganzes ähm
246 Studium quasi zu uns kommen und da passiert=s dann immer mal wieder dass
247 wir halt Gruppenarbeiten habn und dass dann die deutschen Studierenden
248 permanent auf Deutsch sprechen und die Austauschstudierenden gar kein
249 Anschluss finden und dass die dann häufiger mal zu mir kommen und sagen
250 oke: wir werden in dieser Gruppenarbeit null berücksichtigt wir können
251 uns gar nicht einbringen und so; und im Endeffekt is es aber häufig so
252 bei Gruppenarbeiten, dass man am Ende wie so ne Art Protokoll abgibt wer
253 hat was gemacht und danach wird dann die Note verteilt und wenn dann
254 halt die Austauschstudierenden gar nichts gemacht haben können die na-
255 türlich auch keine sonderlich gute Note bekommen (.) und das is wirklich
256 so eines der größeren Probleme die wir haben da sprech ich dann öfters
257 auch mal mit den Profs drüber dass die das vielleicht irgendwie anpassen
258 sollten (.) und was man aber auch merkt ist halt in diesen Berufungs-
259 verfahren wenn wir eben neue Professor*innen einstellen möchten dass da
260 schon noch die männlichen Bewerber sehr stark bevorzugt werden und dass
261 wir grade zum Beispiel in unsrer Fakultät B glaube ich unter zehn Prozent
262 Frauenanteil habn und daran wird sich jetzt auch (.) nich so viel ändern.
263 an anderen Fakultäten zum Beispi:el ähm so in diesem Bereich Marketing
264 und=so da sind die Frauen aber fast genauso sehr wenn nich sogar noch
265 mehr vertreten als die Männer. also es is wirklich sehr fakultätsabhängig
266 (.) und ja man merkt aber auch immer wieder so wenns zum Beispiel darum
267 geht ob man jetzt die Charta der Vielfalt unterschreibt oder ob man zum
268 Beispiel All-Gender-Toiletten oder so an der Hochschule einführen
269 möchte, dass da immer wieder so bestimmte Profs gibt die sich halt sehr
270 stark dagegen wehren also ich hab an dieser Hochschule auch studiert und
271 hab damals 2019 schon eingebracht dass ich gerne diese Charta der Viel-
272 falt unterzeichnet hätte? und bis heute is es noch nich gelungen also
273 fünf Jahre später immer noch nich @(.)@ und das liegt halt wirklich
274 häufig an einzelnen Personen die da sehr starken Gegenwind betreiben mit
275 dem Argument, dass quasi durch diese Charta die Freiheit in der Wissen-
276 schaft und Lehre eingeschränkt werden würde

Die Passage schließt an die Klärung der Zuständigkeit an und verweist direkt mit einem wertenden Vergleich ‚natürlich wie überall‘ (224) auf ein scheinbar allseits vorhandenes Wissen, dass Diskriminierungen aufgrund von Rassismus in allen anderen Stellen am häufigsten vorkommen. Als zweites Thema wird ‚Geschlecht‘ (225) genannt – hierbei wird die Proposition der Zuständigkeit für alle Anliegen resp. für unterschiedliche Diskriminierungsformen weiterverarbeitet, indem sich eine Differenzierung anschließt, die einen negativen Gegenhorizont enthält. Die Eingrenzung der Zuständigkeit wird anhand der Kontrastierung zu einer ‚Anlaufstelle für sexuelle Belästigung‘ (226) sowie zur ‚Gleichstellungsbeauftragte‘ (227) deutlich. Der negative Gegenhorizont zeigt sich in der Aussage ‚di::e schon oft eher noch so Thema ä::hm (.) **Frauen** im Fokus haben also noch nich so=n weiten Geschlechtsbegriff verfolgen‘ (227-229) – die Abgrenzung liegt vor allem in der zweiten Hälfte. Die anderen Stellen verfolgen im Gegensatz zur eigenen Zuständigkeit einen engeren Geschlechtsbegriff. Hier liegt nahe, dass dies als Verweis hinsichtlich einer binären Geschlechtsordnung verstanden wird und das Verständnis des eigenen Aufgabenbereichs auch Personen außerhalb dieser Binarität, wie TIN* Personen miteinschließt. Die eigene Zuständigkeit reicht folglich weiter als die von spezialisierten Anlaufstellen. Je nach organisationaler Struktur gibt es folglich Einschränkungen der eigenen Aufgabenbereiche und zudem unterschiedliche Auslegungen bestimmter Merkmale, die wiederum auf gesetzliche Legitimierungen gründen. Die Proposition wird argumentativ weiter elaboriert, indem das Thema ‚Machtmissbrauch‘ (230) miteinbezogen und ins Verhältnis zu Diskriminierung gesetzt wird. Auch an dieser Stelle erfolgt die Suche nach einer rechtlichen Legitimation innerhalb des AGG in Form einer Argumentation und sachlichen Darstellung (231-235). Auch Person C elaboriert die Proposition weiter, indem ‚unterschwellige Diskriminierungsformen‘ (243-244) aufgeführt, und diese in Form von Exemplifizierungen, also mit Beispielen, weiter ausgestaltet werden. Zum einen wird auf das Beispiel der Austauschstudierende ausführlich eingegangen, die aufgrund ihrer – von der Normsprache der Anderen abweichende – Sprache resp. ihrer sprachlichen Fähigkeiten Ausschlusserfahrungen machen und dies von Professor*innen nicht beachtet wird (245-258). Die eigene Zuständigkeit wird hierbei darin verhandelt, bei solchen Vorkommnissen in Gespräche zu gehen und dies anzusprechen (257-258). Zum anderen wird ein zweites Beispiel beschrieben, das sich auf die Bevorzugung von männlichen Bewerbern bei Berufungsverfahren bezieht (258-266) und den geringen Frauenanteil kritisiert. Auch in dieser Passage wird Diskriminierung zum einen klar benannt (‚Rassismus‘ (224), ‚Geschlecht‘ (225)) und zum anderen implizit hierauf

hingewiesen: Einerseits Linguizismus als spezielle Form des Rassismus im Rahmen des Beispiels der Austauschstudierenden und andererseits Sexismus als Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, was anhand des Beispiels zum Thema Berufungsverfahren verdeutlicht wird. Beide Beispiele belegen – im Gegensatz zu der bisher genannten Zuständigkeit hinsichtlich größtenteils individueller Fälle – auch eine strukturelle Ebene, die sich innerhalb der Organisation und in der Gesellschaft widerspiegelt. Dies verdeutlicht wiederum die Eingebundenheit der Stellen nicht nur in ihre Organisation an sich, sondern auch in die gesellschaftlichen und politischen Verhältnisse und Rahmungen. Die eigene Zuständigkeit sowie die Legitimierung müssen folglich immer im Kontext von gesellschaftlich wirksamen Verhältnissen gesehen und eingebettet werden. Im weiteren Verlauf der Passage wird die Thematik zwar im Modus einer Erzählung weiter elaboriert, jedoch stellt sie gleichzeitig eine neue Proposition dar. Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Thematik rund um die zu Beginn aufgeworfene Proposition mit dem Orientierungsgehalt der Zuständigkeitsklärung und Legitimierung hier durch eine nicht direkt genannte Konklusion im Modus der Validierung zum Ende kommt und die gesamte Gruppe mit diesen Ausdifferenzierungen und Begrenzungen einverstanden ist. Die Erzählung ist eine persönliche Erfahrung, die Person C seit dem Jahr ‚2019‘ (272) gemacht hat: ‚damals‘ (271) wollte Person C, dass die eigene Organisation die Charta der Vielfalt unterzeichnet, was jedoch ‚bis heute‘ (273) nicht gelungen ist. Der propositionale Gehalt, der sich hierin folglich zeigt, liegt in der *Eingebundenheit in machtvolle/hierarchische Praktiken und Handlungs(un)möglichkeiten*, die sich innerhalb einer Organisation ergeben. Implizit wird an dieser Stelle auf hierarchische und machtvolle Verhältnisse – insbesondere an Hochschulen – sowie Einflussmöglichkeiten hingewiesen, da ‚einzelne[] Personen‘ (275) ausreichen, um bestimmte Forderungen nicht umzusetzen. Dies wird – nach einem weiteren Exkurs hinsichtlich einer organisatorischen Rückfrage bzgl. einer AGG-Beschwerdestelle (277-305) – in der nachfolgenden Passage weiterverhandelt.

Passage: Eingangspassage Gruppendiskussion I (Teil III)

300 L_D: Aber es is ganz spannend was du gesagt hast Person C und Person
301 A hat das ja vorhin auch gesagt ä:h m (.) dass Diskriminierung ja immer
302 irgendwas mit Macht zu tun hat ne also Person C hats ja ganz äh deutlich
303 geschildert grade Kontext Hochschule is ja n=super ähm hierarchischer
304 Betrieb
305 L_A: Mhm
306 L_D: Ne also wenn Professor*innen mir sagen ich möchte das
307 nicht oder wenn in entsprechenden Berufungsgremium Menschen sitzen die
308 halt bevorzugt Männer einstellen (.) ä:h da ist es dann auch irgendwie
309 mal schwer auch selbst dagegen vorzugehen als einfach (unverständlich)
310 und die- die Personen mit so viel Macht behaftet is. (2) ja.

311 L_B: Find ich
 312 au ne sehr spannende Organ- ä:h Argumentation in Bezug auf die Charta
 313 der Vielfalt dass es die °Freiheit der Wissenschaft einschränken würde°?
 314 @ (2) @ wobei ja echt es is ja nur ne Selbstverpflichtung ne wir ham die
 315 auch unterschrieben und s Minimum was de halt machen musst ist diesen
 316 deutschen Diversity-Tag mitzugestalten als absolutes Minumun. also klar
 317 is unser Anspruch da n größerer aber ja. also spannend auf jeden Fall
 318 @ (.) @ ja.
 319 L_D: Hm. (.)
 320 L_A: Mhm

Der letzte Teil der Eingangspassage beginnt mit einer Validierung der zuletzt aufgeworfenen Proposition, fasst diese zusammen und bewertet diese Aushandlung als ‚spannend‘ (300). Diskriminierung in Organisationen ist im Verständnis der Gruppe in machtvollen und hierarchischen Verhältnissen eingebunden, wobei sie gleichzeitig in ihrem Handeln hierdurch eingeschränkt sind. Die Organisationsstruktur wird als hierarchisch wahrgenommen, wobei insbesondere die Hochschule als Organisationsform expliziert wird (303-304). Dies wird durch Person A zudem validiert. Die zuvor aufgeworfenen Beispiele werden kurz aufgegriffen, wiederholt und in Bezug zu den Grenzen der eigenen Handlungsmöglichkeiten gesetzt (306-310). Es ist ‚schwer auch selbst dagegen vorzugehen‘ (309) – die eigene Handlungsmacht hält sich somit in Grenzen, da andere Personen innerhalb der Organisation über mehr Macht oder Einfluss verfügen als die Personen innerhalb ihrer Stellen selbst. Gleichzeitig wird es nicht als unmöglich bezeichnet, sondern lediglich als ‚schwer‘ (309). Person B bezieht sich auf einen anderen Aspekt der Proposition und kommentiert durch eine argumentative Elaboration, die wiederum ebenfalls validiert wird. Hier zeigen sich einerseits bereits Aspekte der Handlungsmöglichkeiten, wie bspw. durch Gespräche, und andererseits auch Unmöglichkeiten und Grenzen von Handlungen, da diese durch andere Personen und die Ungleichverteilung von Macht innerhalb von organisationalen Strukturen eingeschränkt werden.

In allen drei Teilen der Passage wird folglich eine Auseinandersetzung zum einen mit der Orientierung der *Zuständigkeitsklärung und Legitimierung* und zum anderen mit der Orientierung *Eingebundenheit in machtvollen/hierarchischen Praktiken und Handlungs(un)möglichkeiten* vorgenommen. Beide Orientierungen werden auch im weiteren Verlauf der Gruppendiskussion nochmals aufgeworfen und ersichtlich.

Orientierung der Zuständigkeitsklärung und Legitimierung

Im Kontext der *Orientierung Zuständigkeitsklärung und Legitimierung* findet die widersprüchliche Aushandlung zwischen dem theoretischen Wissen um rechtliche Grundlagen

(AGG) und der praktischen Anwendung („aber wir beraten auch darüber hinaus“ (136-137)) statt. Die Veränderung resp. die Auseinandersetzung mit der Thematik und eine entsprechende Zuständigkeitsklärung erfolgt in der Gruppe entsprechend anhand von rechtlicher Legitimation und nicht aus Motiven der Organisationsstruktur oder aus auftretenden Fällen heraus. Die formale Zuständigkeit in Form des AGG führt hierbei zu einer inhaltlichen Zuständigkeit, die jedoch nicht in vollem Umfang verhandelt wird. Der Legitimierungsdruck verweist auf die Notwendigkeit der Existenz der jeweiligen Stellen und macht ersichtlich, dass sich die Personen immer wieder legitimieren müssen. Der kollektive Erfahrungsraum besteht demzufolge darin, dass sich die Gruppe in diesem Vakuum von Zuständigkeit und Nicht-Zuständigkeit befindet. Sie arbeitet sich an der Beschreibung der Ausgestaltung ihrer Aufgabengebiete ab, die teilweise nicht eindeutig ist resp. abhängig von der jeweiligen Organisationsstruktur. Zudem werden Diskriminierungsformen stellenweise direkt benannt oder bleiben in Form eines Beispiels oder einer kurzen Aussage unkonkret resp. werden nicht eingebettet. Dies kann darauf verweisen, dass die Einordnung durch die Gruppe selbst geschieht resp. das Verständnis als Wissen vorausgesetzt wird und die Beispiele folglich als Diskriminierung gelten. Eine konkrete Auseinandersetzung mit dem Verständnis von Diskriminierung findet kaum statt – dies wird lediglich auf einer Metaebene unkonkret verhandelt und von einem gemeinsamen Verständnis ausgegangen. Obwohl hier Personen aus heterogenen Organisationsstrukturen zusammenkommen, scheint eine kollektive Erfahrung darin zu liegen, sich und die eigene Stelle immer wieder legitimieren zu müssen, den Zuständigkeitsbereich zu klären, abzugrenzen und dies jeweils zu kommunizieren. Dies wird zudem in einer weiteren Passage deutlich, die den Titel ‚Zuständigkeitsklärung‘ trägt.⁷⁴ In dieser Passage wird zum einen verhandelt, was unter Diskriminierung fällt bzw. was nicht – durch die Elaboration im Modus der Exemplifizierung: ‚und da melden sich jetzt aber au (.) zum Beispiel Menschen die in ner Burschenschaft sind die sich über=n @Fascho-Schriftzug@ aufregen‘ (968-970) – und für welche Gruppen die Zuständigkeit eigentlich besteht. Dies begrenzt den Zuständigkeitsbereich und macht deutlich, dass die Stellen resp. die Gruppe nur für bestimmte Gruppen als Ansprechperson zählen, diese jedoch nicht explizit benannt werden. Dies wird u.a. durch ein weiteres Beispiel argumentativ elaboriert und

⁷⁴ Aus Platzgründen wird an dieser Stelle darauf verzichtet, die Passage Zuständigkeitsklärung sowie die später aufgeführte Passage Macht und Hierarchie abzudrucken. Beide Passagen sind dem Anhang zu entnehmen, da hier nur zur Verdeutlichung der jeweiligen Orientierungsgehalte darauf verwiesen wird und daher keine explizite Analyse wie zuvor bei der Eingangspassage vorgenommen wird.

ausdifferenziert: Ein ‚Personalentwicklungsprogramm speziell für junge Frauen‘ (1001-1002) wurde als Maßnahme implementiert, um Frauen einen ‚geschützten Rahmen‘ (1004) zu bieten, sich mit ihren Stärken oder auch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinanderzusetzen. Das Angebot, das an eine Gruppe weiblicher Geschlechtszugehörigkeit gerichtet war, führte zu Irritationen junger Männer ‚ähm wieso kann @ich da jetzt nicht teilnehmen?@‘ (1007-1008) woraufhin die Antwort lautete ‚weil du halt=Mann bist‘ (1008), die jedoch nicht weiter ausgeführt wird. Die Betonung auf ‚Mann‘ (1008) zeigt auf, dass hier der Grund des Geschlechts implizit angesprochen wird und keiner Explikation bedarf. Das strukturelle Ungleichverhältnis der Geschlechter wird als Wissen der Gruppe vorausgesetzt und auch von dieser nicht infrage gestellt oder diesbezüglich nach einer Erklärung oder Begründung gefragt. Auch an dieser Stelle handelt es sich um ein kollektives Wissen um das zugrundeliegende Diskriminierungsverhältnis, das im weiteren Verlauf verhandelt wird und das o.g. Angebote für bestimmte Gruppen notwendig macht. Person B wiederum geht jedoch wider Erwarten im weiteren Verlauf nicht darauf ein, dass diese Angebote für bestimmte soziale Gruppen weiter als eine Art Schutzraum dienen und daher fester Bestandteil sind, sondern im Gegenteil: Diese Angebote werden nun vielmehr ‚auch mehr ge- geöffnet‘ (1011) und anhand von thematischen oder inhaltlichen Schwerpunkten durchgeführt, wie bspw. als ‚Potentialträgerentwicklungsprogramm‘ (1012), auf das sich ‚wirklich jeder drauf bewerben kann‘ (1013). Als Begründung für diesen Kompromiss wird aufgeführt, dass das Unternehmen sich ‚irgendwann echt besser damit gefühlt‘ (1013-1014) hat. Die Entscheidung wurde getroffen, da auch ‚introvertierte junge Männer‘ (1015) ein Angebot bräuchten und hierbei besondere Bedürfnisse haben. Diese Aussage wird von der Gruppe als argumentative Elaboration weiterverarbeitet, indem der Widerspruch genannt wird, dass ‚die Typen die sich bei dir beschweren der Grund [sind, F.M.] wieso=s sowas braucht‘ (1021-1022). Diese Elaboration wird wiederum von nahezu allen validiert und verlacht (1024-1031) – was erneut als eine Konklusion im Modus der Validierung verstanden werden kann. Der Widerspruch weist darauf hin, dass die Problematik von einem bestimmten Geschlecht, sog. ‚Typen‘ (1022) ausgeht, die scheinbar nicht über das Wissen verfügen, dass geschützte Räume für Menschen mit einer hiervon divergierenden Geschlechtsidentifikation aufgrund der strukturellen Diskriminierung von cis Frauen und TIN* Personen notwendig sind. Die Reaktion der Gruppe macht ersichtlich, dass die Zuständigkeit eigentlich nicht für Personen zählt, die als privilegiert gelten, sich jedoch bei spezifischen Angeboten aufgrund eines bestimmten Merkmals ausgeschlossen fühlen. Obwohl zuvor die

Kompromissbereitschaft angesprochen wurde, die hinsichtlich der Öffnung der Angebote nun vorgenommen wurde, wird als allgemeingültig angenommen, dass es – solange Diskriminierungsverhältnisse bestehen – spezifische Räume für Personen, die aufgrund eines bestimmten Merkmals (strukturelle) Benachteiligung erfahren, bedarf. Insgesamt zeigt sich in dieser Passage sowie in der Eingangspassage die Aushandlung über die eigenen Zuständigkeiten und wirft Fragen nach der Legitimation ebendieser Stellen auf, was einer Suchbewegung gleicht. Einerseits versteht sich die Gruppe als Ansprechpersonen für alle Menschen innerhalb der Organisation und gleichzeitig werden jedoch bestimmte Gruppierungen besonders berücksichtigt oder ausgeschlossen, was in gewisser Weise paradox wirkt. Die Grenzen der Zuständigkeit werden dabei teilweise abgemildert, wie bspw. die Öffnung bestimmter Angebote und die damit einhergehende Kompromissbereitschaft innerhalb der Organisation. Gleichzeitig ist dies wiederum notwendig, sich innerhalb der Organisation entsprechende Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen, da diese wiederum als begrenzt wahrgenommen wird, wie auch in der im weiteren Verlauf beschriebene Orientierung ersichtlich wird.

Orientierung der Eingebundenheit in machtvolle/hierarchische Praktiken und Handlungs(un)möglichkeiten

Im zweiten und dritten Teil der Eingangspassage wurde die gemeinsame Orientierung der *Eingebundenheit in machtvolle/hierarchische Praktiken und Handlungs(un)möglichkeiten* rekonstruiert. Auch im weiteren Verlauf der Gruppendiskussion wird dies nochmals von der Gruppe thematisiert und als relevant gesetzt. In der Passage ‚Macht und Hierarchie‘ wird zunächst die Proposition aus dem zweiten Teil der Eingangspassage wieder aufgegriffen und auf die Bedeutung von machtvollen und hierarchischen Organisationen hingewiesen. Person D elaboriert hierbei die Aussage im Modus einer Erzählung und betont, dass es eine Diskrepanz zwischen der unabhängigen Beratung und der Eingebundenheit in Abhängigkeitsverhältnisse gibt. Es wird von einem ‚indischen Studenten‘ (577) erzählt, der ‚neulich‘ (577) die Antidiskriminierungsberatung aufgrund von ‚rassistischen Äußerungen‘ (579) der Vermieterin aufgesucht hat. Das Verhältnis zwischen Vermieterin und mietender Person wird als ‚Machtverhältnis‘ (584-585) beschrieben, weswegen sich die Person im Rahmen der Beratung gegen eine Beschwerde entschieden hat, solange das Mietverhältnis noch besteht (580-582). Nachdem dies von Person B validiert wird, führt Person D mithilfe einer Argumentation die rechtliche Einordnung des Falls im Rahmen des AGGs aus und zeigt die Möglichkeit auf, sich ‚mit dem deutschen Recht wehren [zu,

F.M.] können‘ (588-589). Es zeigt sich, dass der erneute Verweis auf gesetzliche Bestimmungen sich sowohl auf die Legitimierung der eigenen Arbeitstätigkeit bezieht und zudem Widerstandsmöglichkeiten formuliert, das Recht zu nutzen. Dies wiederum wird erneut validiert und Person D resümiert hierbei nahezu im Charakter einer Konklusion die Möglichkeiten der Beratung als ‚Gradwanderung‘ (596), in welche Richtung die Beratung lenken kann. Dies wird ebenfalls validiert. Die eigene Handlungsmöglichkeit wird folglich in der Beratung gesehen, indem die diskriminierte Person dazu befähigt wird, sich gegen die Diskriminierung zu wehren, sich also in einer machtvollen Umgebung zu orientieren. Die beratende Person leitet und hilft der Person entsprechend dabei, sich für einen für sie*ihn passenden Weg zu entscheiden, wenn dieser auch teilweise schwierig zu betreten ist, da dieser als ‚Gradwanderung‘ (596) wahrgenommen wird. Dies verweist auf eine weitere Handlungsmöglichkeit, die im Rahmen der eigenen Tätigkeit und innerhalb der Organisation vorhanden ist – die kritische Auseinandersetzung und Reflexion, die zu einer Entscheidung führt, welche Sichtweisen und Perspektiven in die Beratung eingebracht werden. Gleichzeitig wird jedoch das eigene Handeln von außen durch die vorherrschenden Machtverhältnisse und die bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse eingeschränkt, in die die diskriminierten Personen eingebunden sind. Hierbei handelt es sich jedoch noch nicht um eine Konklusion, da das Thema anschließend weiterverhandelt wird, indem Person A mit einer Elaboration im Modus der Beschreibung anschließt. Sie betont, dass sie in der vorherigen Arbeitsstelle im Antidiskriminierungsbüro ‚ziemlich viele Fälle an Schulen‘ (601) hatte und führt aus, dass sich ‚Schüler*innen natürlich in totalen Abhängigkeiten‘ (602) befinden resp. diesen ausgesetzt sind, und sich dies ‚an der Uni:‘ (603) mit ‚Postdocs‘ (603) wiederholt. An dieser Stelle werden somit zwei Bildungsinstitutionen genannt, die Möglichkeiten für ‚Machtmissbrauch‘ (607) bieten, indem innerhalb der Organisation tätige Personen das hierarchische Verhältnis im Kontext von Prüfungen oder im Kontext von Arbeitsverhältnissen ausnutzen können (604-611). Im schulischen Bereich ist es für Lehrkräfte möglich zu ‚diskriminieren, schikanieren‘ (610) und dass diese gegenüber Schüler*innen ‚am längeren Hebel sitzen‘ (611) und zudem von den jeweiligen Leitungen ‚geschützt werden‘ (612). Im weiteren Verlauf wird hierbei resümiert, ‚ich muss des Thema noch viel mehr auch irgendwie (.) also es muss noch präsenter werden‘ (613-614). Die zuvor beschriebenen Abhängigkeitsverhältnisse innerhalb von Bildungsinstitutionen sind Anlass für einen Handlungsdruck, der sich hieraus ergibt und den die Person zunächst in der 1. Person Singular ‚ich‘ (613) und kurz darauf in einer Passivkonstruktion formuliert und somit auf die Dringlichkeit hinweist.

Weiter wird beschrieben, dass Person A vermehrt ‚an totale Grenzen gestoßen‘ (615) ist, v.a. auch auf höheren Ebenen, wie dem ‚Regierungspräsidium‘ (618) und ‚beim Kultusministerium‘ (618) – folglich an machtvolle Organisationsinstanzen, die über Entscheidungsmacht verfügen – ganz im Gegensatz zur Organisation, in der die Personen selbst agieren. Dort wurden weitere Ausgrenzungserfahrungen gemacht, da die Entscheidungsträger*innen anderer Meinung hinsichtlich der Einordnung von Diskriminierung sind und sich hierbei ‚alle [...] immer einig‘ (619) waren. Die Formulierung ‚alle‘ (619) bezieht dabei die eigene Position bzw. Person jedoch nicht mit ein, sondern stellt sie dieser gegenüber und verdeutlicht, dass die Einschätzung über diskriminierende Inhalte sehr unterschiedlich ausfallen kann. An dieser Stelle wird zudem der konkrete Zusammenhang zwischen dem Verständnis von Diskriminierung und Macht deutlich: ‚wenn ich Macht hab kann ich auch diskriminieren‘ (623-624). Da dies an die vorherige Beschreibung über die Erfahrungen mit unterschiedlichen Organisationsinstanzen anschließt, kann davon ausgegangen werden, dass ebendiese Organisationen über Macht verfügen, während Beratungsstellen innerhalb von Organisationen diese nicht haben und in gewisser Weise ein Ohnmachtsgefühl entstehen kann. Diesem wird entgegengewirkt, indem weiter von einem kollektiven ‚wir‘ (624) gesprochen wird, welches ‚das Thema einfach noch weiter rausarbeiten‘ (624-625) muss und die restliche Gruppe als Adressat*innen dieses ‚Wirs‘ miteinbezieht. Trotz der Unmöglichkeit der Gegenwehr resp. den Grenzen der eigenen Macht oder der Handlungsfähigkeit wird wiederum hieraus Kraft geschöpft, um sich zusammen zu tun, um gemeinsam gegen ‚das Thema‘ Diskriminierung in machtvollen Organisationen zu handeln. Diese Konklusion verdeutlicht auch hier eine kollektive Erfahrung und eine gemeinsame Orientierung, da die Personen innerhalb von machtvollen und hierarchisch aufgebauten Organisationen einerseits Möglichkeiten finden, in denen sie sich selbst als wirksam erleben können und gegen Diskriminierung vorgehen können und jedoch andererseits in ihrem Handeln wiederum von Organisationen mit einer höheren Entscheidungsmacht eingeschränkt werden können, weswegen es ein kollektives Wir erfordert. Auch im weiteren Verlauf der Passage werden nach einer kurzen Pause noch weitere Beispiele und Erfahrungen miteinander geteilt, die jedoch an dieser Stelle nicht thematisiert und weiter analysiert werden. Die rege Beteiligung in dieser Passage verdeutlicht jedoch die Tatsache der kollektiven Erfahrung, die hier vorzuliegen scheint. Nahezu alle haben Beispiele und tragen eigene Erfahrungen bei, da alle mit der Eingebundenheit in machtvolle und hierarchische Praktiken vertraut zu sein scheinen und den eigenen Handlungsspielraum immer in einer permanenten Aushandlung zwischen Grenzen und

Möglichkeiten innerhalb von machtvollen Strukturen sehen und die Selbstwirksamkeit hiervon wahrnehmen.

In der Fallbeschreibung der ersten Gruppendiskussion zeigt sich folglich ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung, das jedoch auf verschiedene Weise verhandelt wird. Zum einen vor dem Hintergrund von Zuständigkeiten innerhalb der eigenen Stelle und der Frage danach für welchen Personenkreis oder für welche Gruppen die jeweiligen Stellen eigentlich Ansprechpersonen sind und wie und ob Diskriminierung benannt wird. Mit dem gleichzeitigen Legitimationsdruck, der ersichtlich wird, zeigt sich jedoch, wie prekär diese Stellen innerhalb von Organisationen zu sein scheinen. Ihre Existenz ist nicht selbstverständlich und ihre Einflussmöglichkeiten innerhalb von Organisationen folglich begrenzt. Dies hängt u.a. mit der zweiten herausgearbeiteten Orientierung zusammen, die die Eingebundenheit in machtvolle Praktiken beschreibt und dabei die (Un)Möglichkeiten des eigenen Handelns fokussiert und hierbei v.a. die Begrenztheit aufzeigt, jedoch gleichzeitig auf die Möglichkeiten verweist, sich gemeinsam zur Wehr zu setzen. Diese kollektive Motivation wird zudem in dem regen Austausch innerhalb der gesamten Gruppendiskussion ersichtlich, der als gegenseitige Bereicherung wahrgenommen wird und in der keine kritische Reaktion auf Gesagtes erfolgt, sondern sehr viel Zustimmung. Es wird einerseits eine Selbstverständlichkeit in der Rahmung deutlich und andererseits versucht, die eigene Arbeitsfähigkeit herzustellen. Insgesamt wird nicht in einem sehr großen Umfang über die Praxis gesprochen, sondern der Austausch erfolgt auf einer abstrakten Ebene.

In der zweiten Gruppendiskussion, deren Rekonstruktion nachfolgend vorgenommen wird, verhält sich dies teilweise different und es werden vereinzelt andere Schwerpunkte gesetzt.

7.2 Fallbeschreibung: Gruppendiskussion II

Auch in der zweiten Gruppendiskussion sind alle Gruppenteilnehmer*innen mit dem kollegialen ‚Du‘ einverstanden und die einzelnen Personen beginnen nach der impulsgebenden Frage mit der Vorstellung und Einordnung ihrer beruflichen Praxis. Im Gegensatz zu der ersten Gruppendiskussion findet jedoch keine separate Vorstellungsrunde statt, sondern wird diese vielmehr mit einem Einstieg in die Thematik verbunden. Die zweite Gruppendiskussion besteht – genau wie die erste Gruppendiskussion – aus vier Teilnehmer*innen: Person E, Person F, Person G und Person H. Person E arbeitet als Referentin

für Integration und Diversität bei einem Klinikverbund in Region Y, der insgesamt sieben Kliniken und medizinische Versorgungszentren umfasst. Person F ist an der Hochschule X in Stadt Z beschäftigt und baut dort seit einigen Monaten eine Antidiskriminierungsstelle auf. Person G ist als Referentin mit dem Schwerpunkt Qualifizierung für Hochschulen bei einem Verband in Stadt U tätig, der als beratende Organisation für Beratungsstellen für Antidiskriminierung fungiert. Person H arbeitet bei Gewerkschaft C in Stadt Y als Gewerkschaftssekretär im Gesundheitswesen und berät in Einzelfällen zu Diskriminierung. Auch in diesem Sample lassen sich verbindende und trennende Elemente festhalten. Person E und Person H arbeiten beide mit dem Fokus auf Gesundheitswesen, während Person F und Person G in Tätigkeitsbereichen im Zusammenhang mit der Institution Hochschule tätig sind und den Fokus auf Antidiskriminierung legen. Die Teilnehmer*innen stammen folglich aus unterschiedlichen beruflichen Kontexten und verschiedenen Organisationen. Nichtsdestotrotz verfügen sie über Gemeinsamkeiten bzgl. ihrer Erfahrungen, über die sich ein Gespräch entwickeln konnte.

In der Eingangssequenz wird bereits zu Beginn von der ersten Person eine Struktur vorgegeben, an die sich alle Gruppenteilnehmer*innen halten und die einer formalen Logik folgt. Zunächst stellen sich alle mit ihrem Namen und der jeweiligen Organisationszugehörigkeit vor und ihren Bezug zur Thematik her, woraufhin jeweils erste Stellungnahmen zur Impulsfrage formuliert werden. Im weiteren Verlauf der Gruppendiskussion werden viele Themen angesprochen, darunter Handlungsmöglichkeiten resp. der Umgang mit Diskriminierung in Organisationen, Schulungen und die Bedeutung von Leitungen, Diskriminierung und der Zusammenhang mit Macht, Richtlinien und Betriebsvereinbarungen sowie Herausforderungen der eigenen Arbeitsstelle. Auch hier ist der Austausch zu Beginn sehr kollegial und es wirkt wie ein Vernetzungstreffen und weitläufig sehr homogen, obwohl die Organisationsformen sowie die Ausgestaltung der Stellen sich sehr unterscheiden. Im Verlauf wird sehr viel erklärt und viele Argumentationen aufgeworfen, was ggf. eine Folge des Samples und der Tatsache geschuldet ist, dass gemeinsame Erfahrungen erst in einer Form des gegenseitigen ‚Abtastens‘ gesucht werden müssen. Die Redebeiträge sind größtenteils gleichmäßig, wobei Person E an einigen Stellen mehr beizutragen hat. Zu Beginn wirkt die Gruppendiskussion sehr strukturiert und statisch – die Dynamik nimmt jedoch im weiteren Verlauf zu. An einer Stelle der Gruppendiskussion, nach ca. 1,5 Std. und nach der ersten immanenten Nachfrage, kommt es zu einem kontroversen Austausch, in dem der Redebeitrag unterbrochen wird. Diese Sequenz wird

daher für eine Rekonstruktion im weiteren Verlauf beleuchtet. Die gesamte Gruppendiskussion weist eine sehr hohe Selbstläufigkeit auf und die Personen vernetzen sich ebenfalls – jedoch im Gegensatz zur ersten Gruppendiskussion – bereits direkt während des Gesprächs über den Chat. Nachfolgend werden zunächst Ausschnitte der Eingangspassage näher betrachtet, woraufhin sich die Analyse zweier Passagen anschließt, die gemeinsam einen Orientierungsgehalt der Gruppendiskussion verdeutlichen.

Rekonstruktion der Eingangspassage

Die folgende Sequenz folgt auf den erzählgenerierenden Impuls und einer kurzen Interaktion der Aushandlung darüber, wer beginnt. Person E schließt daher an die Reaktion von Person F an. Im Folgenden sind die einzelnen Aussagen zur Vorstellung der eigenen Person ausgelassen, da diese bereits in zusammengefasster Variante in der Sample-Beschreibung vorgenommen wurden.⁷⁵

Passage: Eingangssequenz Gruppendiskussion II

67 **LE:** [Auslassung Vorstellung, 55-67] **genau** und des
68 Thema Diskriminierung is natürlich ähm (.) mir hat mal=n Trainer gesagt
69 ähm es des Thema Antidiskriminierung ist die große Schwester der ähm
70 Diversity Arbeit (.) weil ohne (.) ohne Antidiskriminierungsarbeit ist
71 Diversity nicht glaubwürdig machbar. und ähm (.) ja das seh ich seh ich
72 ähnlich (.) ähm was ich erlebe in verschiedenen Organisationen ich bin
73 nebenberuflich als systemische Coach und Entwicklung und Beratung (tä-
74 tig) zum Thema Diversity was ich erlebe in vielen Organisationen und
75 auch in unserer auch in bei meim alten Arbeitgeber is wir wollen Diver-
76 sity machen wir wollen des positiv konnotieren wir wollen=s (.) wir
77 wollen zeigen ne? dass wir uns da drum kümmern aber wenn dann die ähm
78 die The- äh so die harten Themen ankommen und Diversity nich mehr Kon-
79 fetti is sondern ähm (.) eher so (.) ich sag mal der Bodensatz um den
80 wir uns wirklich so des des tiefste Schlimme das passieren kann dann ähm
81 (.) sorgt des oft für Überraschungen (.) und ähm (.) ich seh meine
82 Aufgabe auch mit da drin auch diese Verbindung immer wieder zu kommuni-
83 zieren und zu setzen und (.) wie können wir (.) ähm **ja** ein- einfach wie
84 können wir kommunizieren dass Diversity-Arbeit auch Antidiskriminie-
85 rungsarbeit is.
86 (7)
87 **F:** Also ich kann da auch nur zustimmen [Auslassung Vorstellung, 87-93]
94 natürlich spielt Netzwerkarbeit ne sehr große Rolle u::nd ähm Informa-
95 tions- äh vermittlung Aufklärung an andere Organisationen vielleicht
96 weiter verweisen (.) ä:hm genau und dadurch dass ich jetzt so ein biss-
97 chen in die Strukturen so dann reingekommen bin und jetzt auch viel
98 irgendwie gehört hab wie=s halt davor gelaufen is (.) is auf jeden Fall
99 auch mein Eindruck dass sich äh vor allen Dingen immer schön auf die
100 Fahne geschrieben wird wir sind für Vielfalt wir sind für Diversity aber
101 letztendlich ähm wenn=s dann halt um was- äh um solche Themen geht oder

⁷⁵ Die gesamte Passage kann dem Anhang in Gänze entnommen werden.

102 wenn halt auch mal ein schwerwiegender Fall irgendwie auftritt (.) ä:hm
103 is dann erstmal viel äh ja wo gehört das denn jetzt überhaupt hin und
104 dann is immer ne Menge hin und her wer übernimmt jetzt diese Aufgabe?
105 wer macht das jetzt? also das war vor allen Dingen so bevor meine Stelle
106 da (.) äh war wer macht des jetzt? und dann is eigentlich eher die Devise
107 dass man die Füße still hält erstmal n=bisschen äh man muss ja auch
108 n=bisschen also hab ich halt immer so=n bisschen rausgehört dass halt
109 ä::h die:: diskriminierende äh ausführende Person auch erstmal so=n
110 bisschen auch in Schutz genommen wird (.) u:nd ähm ja also überhaupt
111 keine Transparenz in der Kommunikation was jetzt überhaupt äh weiter wie
112 weiter vorgegangen wird und ja dann wird das irgendwie so=n bisschen
113 abgelegt u:nd ähm ich find des sind auch ganz schwierige Strukturen zu
114 zurechbrechen weil vor allen Dingen jetzt auch an der Hochschule sind
115 natürlich auch **Machtverhältnisse** im Spiel und Hierarchien die man halt
116 überhaupt nich aufbrechen kann (.) also Mittel und Wege gibt=s halt aber
117 ich find halt dieses System was halt (.) Diskriminierung begünstigt das
118 is nich nur an der Hochschule so aber ich- das is halt einfach so in
119 diese ganzen Strukturen drin verwoben dass man halt äh wirklich ganz
120 schlecht da raus kommt und wenn halt Impulse gegeben wird wie beispiels-
121 weise dass jetzt diese Antidiskriminierungsstelle geschaffen (.) wurde
122 heißt es halt auch sehr oft a::h des wollen wir nich so nach außen
123 kommunizieren des is vielleicht nich so=n gutes Bild fürs Image weil (.)
124 ähm ja. bei uns dann heißt es ja; bei uns passiert das? u:nd äh des is
125 ja nichts gutes und dementsprechend is das dann halt vielleicht doch
126 ganz gut wenn das erstmal so bisschen im stillen Kämmerlein irgendwie
127 passiert (.) ähm und ich glaub da braucht=s auf jeden Fall noch so=n
128 bisschen Umdenken, auch so=n präventiven Ansatz dass es halt per se
129 erstmal nichts schlimmes ist sondern dass man halt einfach da is um nen
130 sicheren Raum auch zu schaffen äh für Betroffene u:nd ja dass sie äh
131 wirklich ne Möglichkeit haben sich einfach an jemanden zu wenden und
132 nich alleine gelassen werden und nich alleine mit den schlechten Gefühlen
133 und äh mit der Scham ä:h ja alleine gelassen werden. und äh also des mit
134 den Strukturen nehm ich genauso wahr und (.) ähm ja also dem kann ich
135 wirklich auch nur zustimmen und seh das genauso dass äh Diversity halt
136 wirklich immer mit Antidiskriminierungsarbeit Hand in Hand geht.

137 (5)

138 **G:** Ja nach Person F kann ich mich ja mal anschließen ich glaub=s passt
139 ganz [Auslassung Vorstellung, 139-148]

149 ähm (.) genau deine Frage Y war ja ne (.) welche welche- wie in welchem
150 Alltag sind wir mit Antidiskriminierung in oder wie sind wir im Alltag
151 mit Antidiskriminierung im Kontakt ahm ich würde sagen wir sind=n sehr
152 diverses Team und bei uns is=es ähm (.) gibt=s eine sehr hohe Sensibili-
153 tät fü::r ahm wie gehn wir untereinander mit Antidis- oder mit Diskri-
154 minierungsfällen um? ä:hm und da is=des auch tagtäglich Thema (.) sowohl
155 im Umgang mit Trainer*innen als auch mit Teilnehmer*innen als auch mit
156 uns als Team. (.) ä:hm genau und ich setze mich tagtäglich mit Antidis-
157 kriminierungsthemen auseinander und auch äh den Diskriminierungsmerkma-
158 len sehr stark? also der Verband B hat nen historischen starken Fokus
159 auf Antirassismus (.) und ich würde sagen als lernende Organisation
160 versuchen wir viel stärker uns jetzt auf also unter anderem auch auf
161 andere Diskriminierungsmerkmale stärker zu spezialisieren und die mit
162 abzudecken weil der Antira Fokus halt (.) in den letzten Jahren sehr
163 sehr stark mhm (.) ich finde des oder nicht nur ich finde aber wir als

164 Organisation finden dass solche Sachen wie Barrierearmut (.) der Doku-
165 mente die wir veröffentlichen oder der Veranstaltungen die wir anbieten
166 (halt) echt schwerlich jetzt (2) °genau ich würd sagen dass wir uns
167 viel°
168 (4)
169 **H:** Gut dann mach die Runde (.) die erste Runde (.) komplett.
173 [Auslassung Vorstellung, 169-173] insofern ist der
174 Zugang sin erstmal Einzelfälle. zu uns kommen Mitglieder die am Arbeits-
175 platz äh in best- (.) irgendwie Diskriminierungssituationen erleben und
176 da irgendwie Hilfe und Beratung und Unterstützung brauchen des is na-
177 türlich ein ein wesentlicher Punkt und des andere is wo ich schon auch=
178 großes Feld sehe is im Thema (.) Schulung und Qualifizierung da ist
179 natürlich bei uns so eher der Zug- oder der Zugang viel auch erstmal für
180 die betrieblichen Interessensvertretungen also Betriebsräte Personalräte
181 Mitarbeitendenvertretungen dass die irgendwie auch qualifiziert we:rden
182 ähm wie sie umg- wie sie damit umgehen wenn Beschäftigte zu ihnen kommen
183 weil oft is da eine Lücke und dann kommen sie weil sie dort nich weil
184 die betroffenen Beschäftigten nich weiter kommen dann zu uns. ähm und
185 des andere is um in Betrieben auch Konzepte zu (.) etablieren. es gibt
186 ja °(was) weiß ich° da kann man- da gibt=s ja viele Instrumente u:nd
187 man könnte ja zum Thema Antidiskriminierung oder wie man ganz (.) also
188 ganz konkret umgeht auch betriebliche Handlungskonzepte entwickeln da
189 gibts viele Beispiele zum Beispiel beim Thema Konflikte beim Thema (.)
190 sexuelle Belästigung und sowas könnte man ja dann auch n=bisschen weiter
191 fassen und da irgendwie auch betriebliche Konzepte irgendwie etablieren.
192 der andere Punkt is natürlich geht=s auch um Sichtbarmachen und da haben
193 wir ja innerhalb von Gewerkschaft C jetzt seit letztem (.) seit 2023
194 einen großen Fortschritt weil es gibt (.) wurde beschlossen dass es in
195 Gewerkschaft C eine Personengruppe queer geben soll das is also ich
196 kämpfe da schon fünfunddreißig Jahre drum und es äh is jetzt dann pas-
197 siert @2023@ des heißt dass diese Personengruppe queer ein (.) einen
198 Raum bekommt, in die Struktur eingebunden is äh auf allen Ebenen Ar-
199 beitskreise oder (.) Ausschüsse gebildet werden sodass queer innerhalb
200 von Gewerkschaft C als eine gemeinsame Aufgabe angesehen wird und dann
201 eben auch einladend wird um dann auch solche Angebote zu entwickeln
202 sowohl (.) für einzelne Menschen als auch ähm (.) um in diesen kol-
203 lektiven Bereich reinzukommen. se is betrieblich eben was ich gesagt hab
204 mit Betriebs und Dienstvereinbarung **aber** natürlich des is ja unser Kern-
205 geschäft in Tarifverträgen dass man da versucht ähm (.) irgendwie (.)
206 Elemente und Strukturen einzubauen. weil ich erleb sehr oft (.) des is
207 eigentlich überwiegend (.) dass dass es kein Thema is dass es nich
208 sichtbar is (.) und nur in Einzelfällen irgendwie äh aufpoppt aber nicht-
209 dass es irgendwie als ne Antidiskriminierungsarbeit und da natürlich
210 noch ähm (.) Diversity Management als als Chance da erleb ich sehr oft
211 dass das eben überhaupt nicht wahrgenommen wird sondern dass es nur auf
212 Einzelfälle bezogen nur irgendwie aufgegriffen wird. (.)

Bereits in der ersten Aussage wird die Proposition aufgeworfen, dass die beiden Konzepte Antidiskriminierung und Diversity zusammenhängen, da ‚des Thema Antidiskriminierung [...] die große Schwester der ähm Diversity Arbeit‘ (69-70) ist und Diversity keine Glaubwürdigkeit besitzt, wenn diese ohne Antidiskriminierungsfokus durchgeführt wird.

Person E betont dabei, dass sie dies selbst ‚ähnlich‘ (72), jedoch nicht exakt genauso sieht. In einer weiteren Elaboration im Modus der Beschreibung wird weiter auf die Organisationsebene eingegangen und es werden Erfahrungen und Diskrepanzen der Praxis beschrieben: Einerseits ‚wollen‘ (75) Organisationen ‚Diversity machen‘ (75-76), dies ‚positiv konnotieren‘ (76) und sich ‚kümmern‘ (77) und andererseits kommt es zu ‚Überraschungen‘ (81), wenn ‚die harten Themen‘ (78) und das ‚tiefste Schlimme‘ (80) auftauchen. Implizit wird an dieser Stelle bereits darauf hingewiesen, dass Diversity eine positive Außenwirkung mit sich bringt, die von den Organisationen anerkennend wahrgenommen wird. Darüber hinaus wird mit dem Adjektiv ‚hart‘ auf eine Anstrengung hingewiesen, die scheinbar mit der Thematik Diskriminierung in Verbindung steht. Die doppelte Betonung und superlative Beschreibung ‚tiefste Schlimme‘ (80) verweist an dieser Stelle auf die negative Auswirkung von Diskriminierung. Die Verbindung, die zuvor zwischen Diversity und Antidiskriminierung geschaffen und beschrieben wurde, wird in der Diskrepanz zwischen der positiven Außenwirkung (Diversity) und den strukturellen Veränderungen nach innen (Antidiskriminierung) wieder aufgegriffen und thematisiert. Die eigene Rolle wird hierbei darin gesehen, ‚diese Verbindung immer wieder zu kommunizieren und zu setzen‘ (82-83) und sich folglich für die Etablierung beider Konzepte einzusetzen. Person F schließt nach einer kurzen Pause mit einer Validierung an und führt nach der Vorstellung der eigenen Person mit einer Elaboration im Modus einer Beschreibung weiter aus, dass die eigenen Erfahrungen mit denen von Person E übereinstimmen und dass sich Organisationen ‚vor allen Dingen immer schön auf die Fahne‘ (99-100) schreiben ‚wir sind für Vielfalt wir sind für Diversity aber letztendlich ähm wenn=s dann halt um was- äh um solche Themen geht‘ (100-101) müssen zunächst organisationale Prozesse und Zuständigkeiten geprüft werden. Mit ‚solche Themen‘ (101) und ‚schwerwiegender Fall‘ (102) werden ebenfalls und ähnlich wie von Person E aufgezeigt, unschöne oder herausfordernde Aspekte von Diversity benannt, mit denen Diskriminierungsfälle gemeint sein könnten. Es besteht folglich auch hier in einem kollektiven Verständnis eine Diskrepanz zwischen Diversity und Diskriminierung – während das eine Konzept positiv konnotiert ist, wird das andere mit negativen Aspekten und Herausforderungen verknüpft. In dieser Aushandlung befinden sich die jeweiligen Stellen und erleben zudem, dass ‚die:: diskriminierende äh ausführende Person auch erstmal so=n bisschen auch in Schutz genommen wird‘ (109-110), was sich wie ein Vorwurf liest. Die Widerstände, die in den Stellen erlebt werden, sind u.a. die ‚Strukturen‘ (113), die schwer ‚zu durchbrechen‘ (113-114) sind sowie die ‚**Machtverhältnisse** [...] und Hierarchien‘ (115), die aufgeführt

werden. Hier spricht Person F mit einer Proposition einen neuen Aspekt des zuvor geäußerten Diskurses an. Die Grenzen liegen nicht nur in dem jeweiligen theoretischen Konzept, sondern zudem in den hierarchischen und machtvollen Strukturen, die das eigene Handeln einschränken. Sie verhindern die Möglichkeiten der eigenen Arbeitsfähigkeit dadurch, dass sie schwer zu durchbrechen scheinen und setzen an einigen Stellen Grenzen des eigenen Handelns. Die starren Strukturen verhindern somit ein Wirksamkeitsempfinden der Personen in ihrer praktischen Arbeit. Dies wird dadurch benannt, dass ‚dieses System‘ (117) ‚Diskriminierung begünstigt‘ (117), u.a. indem ‚Impulse [...] wie beispielsweise [...] jetzt diese Antidiskriminierungsstelle‘ (120-121) eher ‚im stillen Kämmerlein‘ (126) geplant und durchgeführt werden, anstatt sie ‚nach außen [zu. F.M.] kommunizieren‘ (122-123). In der Wahrnehmung von Person F wird die eigene Stelle von der Organisation als nicht relevant anerkannt resp. kann die Aussage als eine fehlende Anerkennung seitens der Organisation verstanden werden, die hier kritisiert wird. Die eigene Handlungsfähigkeit bezieht sich vielmehr auf eine Arbeit ‚im stillen Kämmerlein‘ (126), was durch das gewählte Diminutiv noch kleiner erscheint und eine Art Bedeutungslosigkeit im Kontrast zu der Außenwirkung, des ‚Image‘ (123) darstellt. Im weiteren Verlauf elaboriert Person F argumentativ, welche Aufgaben die eigene Stelle eigentlich beinhalten soll. Dies umfasst u.a. einen ‚sicheren Raum‘ (130) für ‚Betroffene‘ (130) anzubieten und sie ‚wirklich ne Möglichkeit haben sich einfach an jemanden zu wenden‘ (131) – also einerseits eine Art Schutzraum anzubieten und andererseits als Ansprechperson für akute Fälle verfügbar zu sein. Person F spricht hierbei unterschiedliche Ebenen an: Zum einen die organisationale Ebene, in der bestimmte hierarchische Strukturen innerhalb einer Organisation vorgefunden werden, und zum anderen eine individuelle Ebene, die die Widerstände und Herausforderungen der eigenen Stelle benennt. Die Aushandlung bewegt sich folglich zwischen der Benennung der theoretischen Hintergründe und zwischen den praktischen Handlungsmöglichkeiten, die sich hieraus ergeben oder die durch die Organisation erschwert werden. Die zuvor aufgeworfene Proposition bzgl. der machtvollen und schwer zu durchbrechenden Strukturen wird weiter differenziert und mit einer Konklusion im Modus der Validierung hinsichtlich der zu Beginn von Person E aufgeworfene Proposition beendet: ‚kann ich wirklich nur zustimmen [...] dass äh Diversity halt wirklich immer mit Antidiskriminierungsarbeit Hand in Hand geht‘ (135-136) und hiermit von einem kollektiven Erfahrungsraum gesprochen werden kann. Person G schließt nach einer Pause von fünf Sekunden an und benennt den Anschluss als passend (138-139). Nach einer kurzen Vorstellung der eigenen beruflichen Bezeichnung und organisationalen

Verortung wiederholt Person G den Eingangsstimulus in der Form, wie er rezipiert wurde: ‚wie in welchem Alltag sind wir mit Antidiskriminierung in oder wie sind wir im Alltag mit Antidiskriminierung im Kontakt‘ (149-151). Person G nimmt jedoch keinen Bezug auf die zuvor aufgeworfene Proposition, sondern formuliert eine weitere und eröffnet damit einen neuen Diskurs. Sie folgt der Stringenz einer argumentativen Elaboration und bezieht Stellung hinsichtlich des Umgangs mit Diskriminierung innerhalb des eigenen Arbeitsumfeldes, das hierbei v.a. aus dem ‚Team‘ (152) besteht, das sehr ‚divers[..]‘ (152) ist. Die eigene Organisation wird als ‚lernende Organisation‘ (159) bezeichnet und es wird aufgeführt, dass dies mithilfe von Reflexion, einer ‚sehr hohe[n, F.M.] Sensibilität‘ (152-153) und einer ‚tagtäglich[en, F.M.]‘ (154) Auseinandersetzung möglich ist. Person G elaboriert weiter, inwiefern sich die eigene Organisation hinsichtlich einzelner Diskriminierungsmerkmale spezialisiert resp. positioniert (158-166). Auffällig ist hierbei, dass Person G nur von Antidiskriminierung, jedoch nicht wie die Vorredner*innen zudem von Diversity spricht. Hier findet eine Markierung des Arbeitsschwerpunktes statt und in gewisser Weise deutet sich hier bereits eine antithetische Haltung gegenüber der Proposition des Zusammenhangs resp. der Verbindungslinien von Antidiskriminierung und Diversity an, die in der später beschriebenen Passage ‚Diversity und Antidiskriminierung‘ weiterverhandelt wird. Gleichzeitig kann die anschließende Proposition zudem als eine Konklusion im Modus der Formulierung einer Orientierung/Proposition verstanden werden. Person G benennt dabei die eigene Identifikation mit der Organisation und das Wirksamkeitsempfinden, das sie hiermit verknüpft und identifiziert im Gegensatz zu der Gruppe weniger Widerstände, sondern vielmehr Möglichkeiten. Im weiteren Verlauf macht Person H ‚die erste Runde (.) komplett‘ (169), was auf einen geregelten Gesprächsverlauf hindeutet, bei dem alle Teilnehmer*innen zu Wort kommen und dies zudem einfordern. Person H bezieht sich zunächst mit einer argumentativen Elaboration auf die Differenzierung von Person F bzgl. der schwer zu durchbrechenden Strukturen innerhalb von Organisationen und formuliert Handlungsbedarfe, die gesehen werden. Zum einen sind dies ‚Hilfe und Beratung und Unterstützung‘ (176) und zum anderen ‚Schulung und Qualifizierung‘ (178). Hier wird einerseits die individuelle Ebene bzgl. der Unterstützung von Betroffenen angesprochen und andererseits auf die organisationale Ebene verwiesen, die Weiterbildungen fokussiert und auf eine möglichst große Sensibilität abzielt. Die Weiterbildungsangebote sollen für ‚Betriebsräte Personalräte Mitarbeitendenvertretungen‘ (180-181) zur Verfügung stehen, da sie wiederum als Ansprechpersonen innerhalb von ‚Betrieben‘ (185) fungieren können. Weiter argumentiert Person H, dass ‚Konzepte‘ (185)

auch ‚zum Thema Antidiskriminierung‘ (187) etabliert werden sollen, ähnlich wie bei Konzepten zum Thema ‚Konflikte‘ (189) oder ‚sexuelle Belästigung‘ (190). Die Verantwortlichkeit für Veränderungsprozesse innerhalb von Organisationen sieht Person H folglich auf unterschiedlichen Ebenen und schließt dabei ebenfalls an bereits Gesagtes an. Darüber hinaus wird innerhalb der eigenen Organisation der Bedarf des ‚Sichtbarmachen[s, F.M.]‘ (192) gesehen, was anhand der Elaboration im Modus der Erzählung verdeutlicht wird. Person H erzählt an dieser Stelle, ‚schon fünfunddreißig Jahre‘ (196) darum gekämpft zu haben, dass es eine ‚Personengruppe queer‘ (195) innerhalb der eigenen Organisation, einer Gewerkschaft etabliert wird, die es nun seit dem Zeitmarker ‚@2023@‘ (197) gibt. Das Lachen kann darauf hindeuten, dass die Person eine Form von Erleichterung spürt oder durch das Lachen die Absurdität der Dauer darstellen möchte – in der Annahme, dass dies von den anderen geteilt wird. Der Wechsel der Textsorten – von einer Argumentation zu einer Erzählung – kann an dieser Stelle darauf hinweisen, dass dieser Fakt Person H besonders wichtig zu sein scheint, weswegen hierauf eine Betonung liegt. Es bedarf eines gewissen Durchhaltevermögens, über eine solche Dauer die Forderung einer bestimmten Idee durchzusetzen. In gewisser Weise kann Person H nun Wirksamkeit innerhalb des eigenen Handlungsspielraums erleben und teilt diese Erfahrung mit den anderen Teilnehmer*innen, da diese um ebendiese Schwierigkeit der starren Strukturen wissen. Das Beispiel stellt ein gelungenes Beispiel für die vorgegebene Proposition dar, dass es selbst in starren Strukturen innerhalb von Organisationen im Laufe der Zeit möglich erscheint, gewisse Forderungen durchzusetzen. Person H fasst die eigenen Gedanken in einer Konklusion zusammen und sagt, ‚dass man da versucht ähm (.) irgendwie (.) Elemente und Strukturen einzubauen‘ (205-206), während es gleichzeitig als herausfordernd ist ‚dass es kein Thema ist dass es nicht sichtbar ist‘ (207-208). Das unbestimmte Sprechen über sich selbst ‚man‘ (205) weist darauf hin, dass die Person hierbei nicht die gesamte Verantwortlichkeit in der eigenen Stelle sieht, sondern allgemein für die Organisation spricht. Zudem beinhaltet die Konklusion eine Kritik und in gewisser Weise auch Grenzen der eigenen Wirksamkeit hinsichtlich des praktischen Handelns. Zum Ende des Redebeitrags geht Person H noch auf die zu Beginn von Person E aufgeworfene Proposition ein und konkludiert, dass organisationale Prozesse hinsichtlich Antidiskriminierung und Diversity ‚überhaupt nicht wahrgenommen wird sondern dass es nur auf Einzelfälle bezogen nur irgendwie aufgegriffen wird‘ (211-212). Beide Diskurse verlaufen somit weitestgehend zustimmend und werden zudem im weiteren Verlauf weiterverhandelt. Die eigene Verantwortlichkeit wird hierbei als Anstoß gesehen,

organisationale Veränderungen ins Laufen zu bringen, was wiederum als kollektiver Erfahrungsraum gesehen werden kann.

Eine zentrale Orientierung in der gesamten Eingangspassage stellt dabei das *Wirksamkeitsempfinden* dar. Mit Wirksamkeit ist hierbei zum einen die Selbstwirksamkeit gemeint, die eher nach innen auf sich selbst wirkt und zum anderen ein Wirksamkeitsempfinden nach außen, das sich in Form von Handlungsmacht oder Einfluss auf die Organisation äußert. Aus dem Wirksamkeitsempfinden kristallisieren sich zwei verschiedene Ausprägungen heraus: *praktischen Handlungen* und *theoretischer Legitimation*. Wie bereits in der Eingangssequenz ersichtlich und aufgeworfen wurde, ist die Aushandlung über den theoretischen Ansatz, der hinter der eigenen Arbeit steht, zentral für das Wirksamkeitsempfinden dieser Gruppe. Nachfolgend wird dies unter der Perspektive der theoretischen Legitimation daher anhand der Passage ‚Diversity und Antidiskriminierung‘ rekonstruiert. Der zweite Aspekt des Wirksamkeitsempfindens – die praktischen Handlungen – wird im Anschluss daran anhand der Passage ‚Handlungsmöglichkeiten‘ näher betrachtet. Beide Passagen werden lediglich in Auszügen reformuliert und sind in Gänze dem Anhang zu entnehmen.

Orientierung des Wirksamkeitsempfindens zwischen praktischen Handlungen und theoretischer Legitimation

In der Passage ‚Diversity und Antidiskriminierung‘ wird die Proposition von Person E aus der Eingangspassage in einer Differenzierung von Person G (1463-1483) aufgegriffen und fortan kontrovers diskutiert. Person G vergleicht die beiden Begriffe Antidiskriminierung und Diversity und weist darauf hin, dass Antidiskriminierung ‚was ähm strukturelles was (.) hm langfristig aufgebrochen werden muss‘ (1464-1465) beinhaltet – im Gegensatz zu Diversity. Diversity steht vielmehr für Außenwirkung, bei der sich unterschiedliche Menschen auf der Bildebene repräsentiert fühlen sollen. Hierbei steht eine bestimmte Person mit einem Merkmal für eine bestimmte Gruppe von Menschen, wobei andere Zugehörigkeiten oder Privilegien nicht mitgedacht werden: ‚also die eine Person is jetzt hier die schwarze Person und die wird jetzt auf=s Foto genommen und repräsentiert jetzt alle Schwarzen ne?‘ (1475-1477). Dieser negative Gegenhorizont verdeutlicht, dass Diversity als Konzept diese kritischen Aspekte nicht beinhaltet und daher eine geringe Wirksamkeit in sich trägt. Eine diversitätsbeauftragte Person kann dies mitdenken, jedoch ist dies im Konzept des Begriffes Diversity nicht mitinbegriffen (1481-186). Die

Grenzen der Orientierung zeigen sich folglich nicht in den Verbindungslinien und Zusammenhängen beider Konzepte, sondern vielmehr werden hier die prägnanten Unterscheidungen sichtbar gemacht. Dies ist die einzige Stelle in der gesamten Gruppendiskussion, in der ein Redebeitrag unterbrochen wird mit dem betonten Widerspruch in Form einer Antithese: ‚Also des würd ich auch gar nich so sehn also des würd ich **wirklich komplett** anders sehn‘ (1486-1487). Person E führt dies mithilfe einer Argumentation weiter aus und nennt hierbei drei Aspekte resp. Begründungen dafür, dass die Arbeit als Diversity-beauftragte auch Antidiskriminierungsarbeit umfasst. Die Argumente, die sie als negativen Gegenhorizont aufbringt, sind u.a. der Austausch ‚auf der Diversity Konferenz‘ (1492), in der Vernetzung mit ‚Kolleg*innen‘ (1491), Inhalte, die Person E liest und zum anderen mit Wissen, das im Studium erworben wurden. Dieser Rechtfertigungsdruck und die prompte Nennung unterschiedlicher Argumente können darauf hinweisen, dass dieser ‚Vorwurf‘ (1497) emotional aufgefasst wird und es nicht das erste Mal ist, dass diese Positionierung geäußert werden muss. Weiter wird darauf verwiesen, dass Diversity Arbeit auch in Unternehmen ernst genommen wird, weswegen die Sensibilisierung ‚immer auch Antidiskriminierungsarbeit‘ (1504-1505) ist. Das Partikel ‚auch‘ verweist darauf, dass es sich beim eigenen Verständnis der Arbeit um eine Teilmenge der Aufgaben handelt, und eben nicht eine vollumfängliche Bearbeitung im Rahmen des Konzepts Antidiskriminierung darstellt. Im weiteren Diskurs wird versucht, einen gemeinsamen Kompromiss als Konklusion im Modus einer Synthese zu finden, da ‚es [...] ne große Schnittstelle gibt‘ (1507-1508) ‚und ne große Überlappung‘ (1510) zwischen beiden Konzepten und die Frage danach aufgeworfen wird ‚wie framen wir unsere Arbeit?‘ (1512), die zugleich als ‚nicht deckungsgleich‘ (1514) bezeichnet wird, was wiederum von Person E vorsichtig validiert wird. Obwohl sich die Gruppe bisher über den Zusammenhang und die verbindenden Elemente einig waren und bereits eine Konklusion gefunden hatten, wird dies hier erneut kritisch thematisiert. In dieser Passage wird v.a. die *Orientierung des Wirksamkeitsempfindens hinsichtlich der theoretischen Legitimation* ersichtlich – die Gruppe geht in die Aushandlung darüber, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Konzepte vorliegen und worin sich die jeweiligen Arbeitsfelder unterscheiden. Zugleich findet eine implizite Bewertung der Konzepte statt. Die Gruppe ist folglich auf der Suche nach Gemeinsamkeiten innerhalb ihres Arbeitens und nach (politischen) Positionierungen andererseits. Sie arbeiten sich an den Themen Diversity und Antidiskriminierung ab und wirken emotional in der Auseinandersetzung, die im weiteren Verlauf der Passage zyklisch bestätigt wird und sich mehr und mehr der gemeinsame Orientierungsrahmen des

Wirksamkeitsempfindens hinsichtlich der theoretischen Legitimierung herauskristallisiert. Es wird verhandelt, mit welchem theoretischen Konzept und welchem Verständnis sich Anerkennung und Wirksamkeit innerhalb der Organisation erreichen lassen, die wiederum für die Stellen von großer Bedeutung sind.

In der Passage ‚Handlungsmöglichkeiten‘ wird wiederum ein anderer Aspekt der *Orientierung Wirksamkeitsempfinden* verhandelt, der bereits in der Eingangspassage aufgeworfen wurde: das Wirksamkeitsempfinden hinsichtlich *praktischer Handlungen*. Die Gruppe möchte in ihrem Arbeiten handlungsfähig bleiben und benennt zu Beginn Herausforderungen von Veränderungsprozessen, wie bspw. der Aspekt der (freiwilligen) Teilnahme an Schulungen: ‚das wird halt natürlich auch nicht äh wirklich angenommen oder kommt dann nich zustande ähm weil das halt auch alles freiwillig is‘ (321-322). Zudem wird im Modus der Beschreibung elaboriert, dass ‚bei vielen [...] wirklich Angst einfach vorhanden [ist, F.M.] (.) was falsches zu machen‘ (325-326) und dies die Teilnahme an sensibilisierenden Schulungen verhindert. Dies wiederum wird als erschwerend für die eigene Arbeit wahrgenommen, da es eigentlich ‚wichtig is das halt zu verändern‘ (333) und es wiederum ‚wirklich viel Kreativität brauch (.) um das irgendwie so umzuändern‘ (334-335). Die Herausforderungen bestehen folglich nicht direkt innerhalb des eigenen Arbeitens an sich, da hier die Kreativität stellvertretend für vielfältige und unterschiedliche Möglichkeiten von Sensibilisierung steht, und ein Umgang mit diesen Herausforderungen folglich mit anderen Möglichkeiten erreicht werden kann. Die Grenzen und Widerstände des eigenen Arbeitens liegen vielmehr in der Unplanbarkeit der Teilnahme resp. an der Nicht-Teilnahme der Personen, die eigentlich mit den Sensibilisierungsmaßnahmen erreicht werden sollen. Das praktische Handeln wird dabei durch die anderen Mitglieder innerhalb der Organisation begrenzt. Person H schließt mit einer argumentativen Elaboration an und formuliert einen pauschalen Lösungsvorschlag: Die Verantwortlichkeit für die Implementierung für Schulungen oder Weiterbildungsangebote muss von der Leitungsebene kommen und diese braucht eine ‚klare Haltung‘ (342), um die ‚betriebliche Kultur‘ (345) ‚möglichst diskriminierungsfrei‘ (347) umzustellen. Dies ‚muss von oben vorgelebt werden‘ (348), was den hierarchischen Aspekt innerhalb der Organisation stärker hervorbringt. Die eigene Handlungsmacht wird durch die hierarchische Ebene zwischen Leitung und der Position der (Antidiskriminierungs-/Diversitäts-) Stelle begrenzt. Weiter wird argumentiert, dass es ‚verpflichtend[e, F.M.]‘ (360) ‚Antidiskriminierungstrainings für Führungskräfte‘ (358-359) geben muss, was nach der Validierung von

Person F und E zudem durch eine klare Stellungnahme verstärkt wird: ‚ich bin der Meinung [...] jede Führungskraft muss ein Antidiskriminierungstraining machen‘ (369-372). Hier zeigt sich eine Möglichkeit, Wirksamkeit innerhalb der Stelle herzustellen, indem die jeweilige Leitungsebene in die Pflicht genommen wird und die Verantwortlichkeit stärker in den Blick genommen wird. Person G schließt mit einer Differenzierung hinsichtlich der Perspektive der ‚Betroffenen‘ (377) an und argumentiert die Grenzen der Orientierung: ‚da wo Machtstrukturen existieren, existiert Diskriminierung?‘ (378-379). Im Anschluss hieran betont sie die Bedeutung der ‚Leitung‘ (379) resp. der ‚Machthabenden‘ (379-380). Ihnen ist es möglich ‚Strukturen zu schaffen‘ (380), vor allem um Anlaufstellen für Betroffene innerhalb der Organisationen zu implementieren. Nach einer Validierung von Person E führt Person G weiter aus, dass der ‚Fokus auch nochmal sehr stark auf die Beschwerdestellen‘ (385-386) gelegt werden sollte, sodass diese ‚ernsthaft umgesetzt werden‘ (387) und zudem weitere Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene geschaffen werden. Die Betonung des Adjektivs ‚ernsthaft‘ beinhaltet implizit, dass dieser Zustand bisher noch nicht erreicht ist und dies eher als Forderung verstanden werden kann. Das eigene Handeln wird als begrenzt wahrgenommen, da die ‚Führung‘ (390) in der Pflicht steht ‚individuelle und strukturelle Veränderungen‘ (391) umzusetzen und zudem Beschwerden mit einer ‚wohlwollenden Haltung‘ (393) entgegenzutreten. Dies wird von der gesamten Gruppe validiert, und Person G führt weiter aus, dass ‚wir alle wissen es passiert diese Diskriminierung‘ (398-399) und nutzt das kollektive ‚wir‘ weiterhin, um den notwendigen Auftrag der Führungsebene für das eigene Handeln zu verdeutlichen: ‚wir wollen von ihnen wissen damit wir entgegenwirken können‘ (399-400). Im letzten Abschnitt der Passage führt Person G die eigene Argumentation weiter aus, während Person E mehrfach validiert und es zuletzt zu einer Konklusion nahezu im Modus einer Orientierung zusammenfasst: ‚da wo Macht ist ist Diskriminierung (.) **und wir sind uns allen dessen bewusst und schämen uns nicht dafür**‘ (415-416) und weiter ‚wir schaffen Strukturen dafür dass die Menschen aufgefangen werden‘ (417-418). In dieser stark gemeinschaftsstiftenden Aussage wird deutlich, dass hier ein gemeinsamer Orientierungsrahmen geschaffen wurde – das kollektive Einfordern von strukturellen Veränderungen, die mithilfe der eigenen Stellen angestoßen werden kann. Gleichzeitig wird darauf verwiesen, dass die Verantwortlichkeit für solche Veränderungsprozesse mit Widerständen und Herausforderungen verbunden und zudem Aufgabe der Leitungsebene sind und nicht der eigenen Handlungsmöglichkeiten unterliegen – folglich zeigt sich hier ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Leitung und Stelleninhaber*in. Die eigene Wirksamkeit ist

dabei abhängig von der organisationalen Haltung und der jeweiligen Entscheidungen der Leitungsebene, was einerseits ermöglichend und andererseits begrenzend wahrgenommen werden kann, wodurch ein Spannungsverhältnis der praktischen Handlungen ersichtlich wird. Organisationale Entscheidungen werden von den Stellen aus angestoßen, müssen jedoch anerkannt und strukturell verankert werden. Die Stellen empfinden sich in ihrem praktischen Handeln nur dann als wirksam, wenn die eigenen Ideen anerkannt werden und sie die Möglichkeit bekommen, in strukturelle Veränderungsprozesse einbezogen zu werden und diese z.B. durch verpflichtende Antidiskriminierungstrainings implementiert werden. Die Wirksamkeit innerhalb der eigenen Stelle kann folglich dann erreicht werden, wenn strukturelle Veränderungsprozesse angestoßen werden.

Zusammengefasst bedeutet die *Orientierung des Wirksamkeitsempfindens zwischen praktischem Handeln und theoretischer Legitimation* die ständige Aushandlung innerhalb des Spannungsfeldes zwischen Anerkennung und Widerständen und zudem ein reziprokes Verhältnis von Praxis und Theorie. Die theoretische Basis, die die Konzepte Antidiskriminierung und Diversity mit sich bringen, wird von der Gruppe als relevant und zentral für die Ausrichtung der eigenen Arbeit erachtet. In weiteren Passagen werden weitere Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Konzepte herausgearbeitet und benannt. Es wird als notwendig erachtet, die konzeptuellen und theoretischen Hintergründe zu benennen und sich entsprechend zu positionieren. Die Positionierung innerhalb der Konzepte gibt Aufschluss darüber, mit welcher Blickrichtung oder mit welcher Wirksamkeit die Größe des Einflusses bemessen und ausgestaltet wird. Es zeigt sich hier nicht nur, dass die theoretische Verortung für eine Legitimation notwendig erscheint, sondern auch, dass die jeweiligen Stellen diesem Druck und diesen Diskussionen innerhalb ihres eigenen Arbeitsumfeldes unterliegen, weshalb eine solche theoretische Legitimierung als notwendig erscheint. Das Wirksamkeitsempfinden der praktischen Handlungen bewegt sich vielmehr auf einer individuellen Ebene der jeweiligen Ausgestaltung der Stelle. Die Aushandlung der Wirkmöglichkeiten innerhalb der Organisation werden als abhängig von hierarchischen Strukturen gesehen, die es zu verändern gilt. Die eigenen Möglichkeiten bewegen sich hierbei zwischen Widerständen, Abhängigkeiten, Herausforderungen und der Verteilung von Verantwortlichkeit. Indem eine andere Person als verantwortlich benannt wird, kann die eigene Wirksamkeit im praktischen und alltäglichen Handeln dennoch hergestellt werden. Die *Orientierung des Wirksamkeitsempfindens zwischen praktischen Handlungen und theoretischer Legitimation* beinhaltet folglich unterschiedliche Aspekte,

deren Gemeinsamkeit eine Suchbewegung nach theoretischer Rechtfertigung und Veränderungsmöglichkeiten ist. Zudem wird die eigene Stelle als prekär erlebt, da sie sich in einem Spannungsverhältnis innerhalb der Organisation befindet und das Wirksamkeitsempfinden hierdurch eingeschränkt wird. Der Fall der zweiten Gruppendiskussion zeigt daher auf, dass sich diese Gruppe stark mit dem eigenen Wirksamkeitsempfinden auseinandersetzt und sich in Aushandlung darüber begibt, inwiefern und welche Handlungsmöglichkeiten es innerhalb der Organisation gibt und zudem welche konzeptuelle Grundlage die richtige oder die strategisch wertvollere ist. Gleichzeitig zeigt sich durch diese Unsicherheiten die prekäre Konstitution der Stellen – von dem Stellenumfang, zur Verortung innerhalb der Organisation bis hin zu den Einflussmöglichkeiten.

Nachdem in diesem Kapitel die beiden Fälle resp. die beiden Gruppendiskussionen im Vordergrund standen und verschiedene Orientierungen anhand insgesamt sechs Passagen aus dem Material rekonstruiert werden konnten, folgt im nächsten Kapitel eine kurze Zusammenfassung sowie ein Vergleich beider Fälle.

7.3 Fallübergreifender Vergleich

In diesem Kapitel folgt zum einen eine kurze Zusammenfassung und zum anderen der Versuch einer komparativen Analyse und der Frage danach, wie die Themen von den jeweiligen Gruppen behandelt werden (vgl. Loos & Schäffer, 2001, S. 63).

Insgesamt wurde in beiden Gruppendiskussionen die Suche nach gemeinsamen Erfahrungen und kollektiven Orientierungen festgestellt, dass sich zum einen in einem ‚Abtasten‘ und zum anderen in einem selbstläufigen Verlauf der Gruppendiskussionen zeigte. Obwohl keine gemeinsame Praxis aufgrund der unterschiedlichen Organisationsstrukturen vorliegen, konnten gemeinsame Orientierungen rekonstruiert werden, die in Kapitel 7.1 und 7.2 ausführlich beschrieben wurden. In beiden Fällen wurde ein Versuch der Sortierung der eigenen Zuständigkeit und Handlungsmöglichkeiten vorgenommen und hierbei ein akuter Handlungsdruck und eine Dringlichkeit ersichtlich. Während die rechtliche Verortung im ersten Fall deutlich verhandelt wurde, zeigte der zweite Fall vielmehr eine Notwendigkeit der Klärung des theoretischen Hintergrunds. Im zweiten Fall wurde auf abstrakter Ebene über die beiden Konzepte Diversity und Antidiskriminierung gesprochen, worüber sich zudem im weiteren Verlauf ein Diskurs entspann. Im ersten Fall bestand hierbei eine homogenere Meinung hinsichtlich der rechtlichen Verortung, die stärker gewichtet wurde, als die theoretische Fundierung innerhalb eines bestimmten

Konzepts. In beiden Fällen zeigt sich jedoch die Notwendigkeit, die Legitimierung der Existenz der eigenen Stellen zu beschreiben und dies zu begründen. In der ersten Gruppendiskussion wurde sehr schnell ein kollektiver Orientierungsrahmen ersichtlich, in dem rasch eine Synergie der Erfahrungen rekonstruiert werden konnte. Die Aushandlung erfolgte anhand von Gemeinsamkeiten innerhalb der Organisation und die Handlung(un)möglichkeiten, die die Stellen innehaben. Die zweite Gruppendiskussion hingegen fokussierte sich vielmehr auf die Differenz unterschiedlicher theoretischer Perspektiven auf einer abstrakten Ebene und thematisierte weniger die alltägliche Praxis. In beiden Fällen wurde der Zusammenhang von Macht und Diskriminierung auf einer inhaltlichen Ebene angesprochen, jedoch auf unterschiedliche Weise. Im ersten Fall wurde die Blickrichtung auf die eigene Stelle vorgenommen und die Eingebundenheit in machtvollen Praktiken thematisiert während dies im zweiten Fall vielmehr auf einer abstrakten und verallgemeinernden Ebene und in Bezug auf die Organisationen und die gesellschaftlichen Verhältnisse aushandelte. Insgesamt werden zudem Unsicherheiten sichtbar, die sich zwischen Individualisierung und Problematisierung bewegen. Die Verhandlung von Diskriminierung scheint schwierig und teilweise an den Defiziten der Organisation orientiert und es zeigt sich, dass die Zuständigkeit aus Perspektive der individuellen Personen auf der organisationalen Ebene liegt, während die Organisation selbst wiederum die Verantwortlichkeit in den einzelnen Stellen sieht und Diskriminierung stellenweise dethematisiert. An dieser Stelle kann jedoch keine Aussage darüber getroffen werden, ob dies ein feldspezifisches Phänomen ist, da hierfür mehrere Gruppendiskussionen notwendig gewesen wären. Eine Tendenz hinsichtlich dessen, dass die Einordnung von Diskriminierung in Organisationen als prekär wahrgenommen wird, wird jedoch im Material ersichtlich. In beiden Fällen zeigt sich der Kampf um die Konstituierung des jeweiligen Organisationsmilieus als Antidiskriminierungsmilieu. In beiden Fällen werden die eigenen Erfahrungen mit Diskriminierung in Organisationen vor dem Hintergrund der prekären konstituierenden Rahmung der eigenen Stelle sowie der Legitimation der Praxis ausgehandelt. Die Rollenklärung der jeweiligen Stellen scheint fragil, Ressourcen und Einflussmöglichkeiten begrenzt und die Anerkennung innerhalb der Organisation und darüber hinaus ist von Widerständen und Herausforderungen geprägt.

Das nachfolgende Kapitel bezieht sich auf die Diskussion der Ergebnisse vor dem Hintergrund der theoretischen Verortung der vorliegenden Arbeit, nachdem die Ergebnisse in diesem Kapitel ausführlich dargestellt wurden.

8. Ergebnisdiskussion

In der Auseinandersetzung mit der Forschungsfrage ‚*Wie wird Diskriminierung in Organisationen mit dem inhaltlichen Schwerpunkt Diskriminierung und Diversität verhandelt?*‘ wurden drei zentrale Orientierungen rekonstruiert: 1. *Zuständigkeitsklärung und Legitimierung*, 2. *Eingebundenheit in machtvolle/hierarchische Praktiken und Handlungs(un)möglichkeiten* und 3. *Wirksamkeitsempfinden zwischen praktischen Handlungen und theoretischer Legitimation*. Zunächst lässt sich konstatieren, dass die Perspektive auf die Personen, die innerhalb von Organisationen tätig sind, einen neuen Blickwinkel hinsichtlich der Verwobenheit von Erwachsenenbildung in organisationale Strukturen zulassen. In beiden Fällen zeigt sich, dass auf kollektive Wissensbestände zurückgegriffen wurde und gemeinsame Erfahrungen bzgl. des Umgangs der Begrenztheit von Handlungsmöglichkeiten Diskriminierung innerhalb der Organisationen ersichtlich wurden. Vor allem ist allen gemeinsam, dass sie auf der Suche nach der konstituierenden Rahmung ihrer gemeinsamen Antidiskriminierungsarbeit sind – ob sie nun unter dem Namen Antidiskriminierung oder Diversity ausgestaltet wird. Die prekäre organisationale Verankerung zeigt hierbei Ähnlichkeiten zum Feld der Erwachsenenbildung und der Verortung von Weiterbildung auf, das in Kapitel 2.2 mithilfe der Abbildung 1 beschrieben wurde. Die Heterogenität der Organisationen wurde anhand der Achsen Ressourcen und Legitimierung verdeutlicht, wodurch vier Felder sichtbar wurden. In dieser Abbildung deutet sich für die Weiterbildung ein sehr breites Feld an, dessen Systematisierung schwierig ist (vgl. Dollhausen & Schrader, 2015, S. 179). Diese Systematisierungsproblematik zeigt sich zudem in den Ergebnissen der hier vorliegenden Arbeit, auch wenn der Fokus nicht auf Weiterbildungsangeboten lag. Die verschiedenen Bereiche – Gemeinschaft, Staat, Markt, Unternehmen – sowie deren unterschiedliche Ressourcen und Legitimierungen ermöglichen und verhindern die einheitliche Einbindung von bestimmten Themen, wie bspw. den Umgang mit Diskriminierung in Organisationen. Die unterschiedlichen Interessen, die den Organisationen zugrunde liegen sowie die zur Verfügung stehenden Mittel erschweren dabei zudem strukturähnliche Erfahrungen, die die jeweiligen Personen innerhalb der Organisation machen können. Die Frage nach der Zuständigkeit sowie der Legitimierung der jeweiligen Stellen kann auf diese Problematik zurückgeführt werden, da kaum eine Einheitlichkeit in der Stellen- und Aufgabenbeschreibung besteht und dies maßgeblich für die vielfältigen und komplexen Handlungsfelder der Erwachsenenbildung

steht, deren Systematisierung als eigene Profession schwierig ist resp. professionelle Handlungsfelder sehr weit reichen (vgl. Kraft, 2018, S. 1114; vgl. Steiner, 2018, S. 126).

Die heterogenen Organisationsstrukturen und deren Vielfältigkeit erschweren oder ermöglichen strukturelle Veränderungsprozesse, die die Personen erreichen und implementieren möchten. Dies wiederum zeigt sich auch in der unterschiedlichen Verortung der jeweiligen Stellen, die u.a. mit dem Fokus auf Verhinderung, Vermeidung und Beseitigung von Diskriminierung arbeiten. Die in Kapitel 3 aufgezeigte Vielfältigkeit und Verschiedenheit der Stellen- und Aufgabenbeschreibungen ist individuell anpassbar – auch wenn es dieselbe gesetzliche Grundlage, wie bspw. das AGG, gibt. Die jeweiligen Stellen werden nicht nur unterschiedlich benannt, sondern weisen auch differente Fokusse auf. Zudem wurde die *Eingebundenheit in machtvolle/hierarchische Praktiken und eigene Handlungs(un)möglichkeiten* als Orientierung rekonstruiert, was wiederum mithilfe des Mehrebenenmodells (Kapitel 2.2) eingebettet werden kann (vgl. Hippel et al., 2022, S. 24). Auf der Mikroebene, auf der die Interaktion zwischen den Individuen stattfindet, empfinden sich die Personen als handlungsfähig – oder auch wirksam. Mithilfe von Beratung ist es ihnen möglich, den betroffenen Personen zur Seite zu stehen, Schutzräume zu implementieren und sie mithilfe von Beschwerdeverfahren zu unterstützen. Die Beratung, wie in Kapitel 2.3 beschrieben, zeigt sich in beiden Fällen als Möglichkeit, nicht nur in Einzelfällen zu unterstützen und zu beraten, sondern zudem auf unterschiedliche Weise zu sensibilisieren, da Beratung in gesellschaftliche Kontexte eingebunden ist (vgl. Schiersmann, 2023, S. 44). Auf dieser Ebene zeigt sich folglich eine Handlungsfähigkeit. Die Möglichkeiten des Rahmens, innerhalb dessen die Arbeit auf der individuellen Ebene ermöglicht wird, werden zunehmend beeinflusst von der Mesoebene resp. der Organisationsebene. Dies zeigt sich in beiden Fällen, v.a. jedoch im zweiten Fall, da die Frage nach Weiterbildungsmöglichkeiten und infolgedessen strukturellen Veränderungen verdeutlicht wird. Die Handlungsmöglichkeiten, die auf der individuellen Ebene bestehen, werden auf der Mesoebene begrenzt – bspw. in der Auseinandersetzung mit verpflichtenden Antidiskriminierungstrainings für Führungskräfte. Dies wiederum stellt eine offene Frage für die EB/WB dar, inwiefern hier der Aspekt der Freiwilligkeit umgangen werden kann und welche und ob Lernprozesse hierdurch in gewünschtem Rahmen angestoßen werden können (vgl. Gonon & Kraus, 2011, S. 36f.). Die Freiwilligkeit wird lediglich auf inhaltlicher Ebene diskutiert und die Rolle der Weiterbildung in organisationalen Lernprozessen hinsichtlich gesellschaftlicher Entwicklungs- und Veränderungsprozesse kurz

angesprochen – jedoch nicht weiterverhandelt. Als eingrenzend wird zudem die Makro- resp. die Systemebene empfunden, da die hierin verwobenen Machtverhältnisse Diskriminierung begünstigen und politische Entscheidungen, wie die Frage nach der Reform des AGG (vgl. Kapitel 1.1) maßgeblich von dieser Ebene auf die Meso- und Mikroebene einwirken. In gewisser Weise wird das praktische Handeln von politischen Entscheidungen und gesellschaftlichen Entwicklungen beeinflusst und nicht umgekehrt. Auch kann die rekonstruierte *Orientierung des Wirksamkeitsempfindens zwischen praktischem Handeln und theoretischer Legitimation* hierzu in Bezug gesetzt werden. Das Wirksamkeitsempfinden wird maßgeblich beeinflusst von den Handlungsmöglichkeiten, die sich in der Praxis, also im alltäglichen Handeln zeigen, und zudem von der jeweiligen theoretischen Legitimation – also von Konzepten und Gesetzen. Hierbei entsteht ein Spannungsverhältnis, das durch das Mehrebenenmodell deutlich wird, da auch hier die eigene Wirksamkeit auf der individuellen Ebene noch verstärkt erlangt werden kann, sie jedoch auf der Meso- sowie auf der Makroebene abnimmt. Nichtsdestotrotz werden Veränderungen jedoch auch von der Mikroebene angestoßen, auf der Mesoebene umgesetzt und bieten die Möglichkeit, Einfluss auf Entscheidungen auf der Makroebene zu nehmen. Dabei ist v.a. der Rekurs auf das Verständnis von Organisation von Bedeutung: Wie in Kapitel 2.1 dargestellt handelt es sich hierbei um ein Zusammenwirken unterschiedlicher Mitglieder der Organisation, was wiederum den einzelnen Mitgliedern eine Arbeits- und Handlungsfähigkeit attestiert, an den organisationalen Strukturen entsprechend mitzuwirken und diese auszuhandeln (vgl. Herbrechter & Schrader, 2018, S. 307). Es zeigt sich, dass das Feld, in dem die Personen tätig sind, noch sehr prekär und von einer großen Dynamik geprägt ist, da einerseits eine große Abhängigkeit von der Makroebene besteht, die auf das individuelle Handeln innerhalb von Organisationen einwirken und sich an manchen Stellen durch bestimmte Änderungen auch Einflussmöglichkeiten u.a. durch Vernetzung mit anderen Stellen sichtbar werden, was sich wiederum auf die Selbstwirksamkeit der Personen auswirkt.

Das Verständnis von Diskriminierung wurde vorwiegend auf der Grundlage von theoretischen Konzepten, wie Antidiskriminierung oder Diversity sowie basierend auf den rechtlichen Rahmen, dem AGG, geklärt – eine Verhandlung darüber jedoch, welche Fälle aus welchen Gründen als Diskriminierung zählen, blieb größtenteils aus. Hierbei wurde der Fokus vorwiegend auf die eigenen Möglichkeiten des Handelns gelegt und folglich auf die Praxis eingegangen und keine trennscharfen Unterscheidungen getroffen. Aspekte

zur Differenzierung von unterschiedlichen Formen von Diskriminierung, wie strukturelle oder institutionelle Diskriminierungen wurden lediglich indirekt angesprochen und nicht auf einer praktischen Ebene verhandelt. Zudem wurden Diskriminierungsverhältnisse wie Rassismus, Sexismus, Klassismus, der Aspekt der Intersektionalität sowie die Wirkweise des Othering nicht explizit verhandelt, sondern vielmehr als Beispiele zur Verhandlung genutzt. Die Aushandlung findet daher nicht auf einer inhaltlichen Ebene statt, sondern stehen vielmehr die organisationalen Aspekte im Vordergrund. Ein zentraler Aspekt zeigte sich jedoch auch hier – analog zu den theoretischen Auseinandersetzungen in Kapitel 3.2 – der die Diskrepanz zwischen Antidiskriminierungsbestreben und der Förderung von Vielfalt darstellt, die auch als Doppelreferenz bezeichnet wurde (vgl. Emmerich & Hornel, 2013, S. 184). Vor allem im zweiten Fall findet eine inhaltliche Kontroverse über die Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten der beiden Pole Diskriminierung und Diversity statt, in der die Bedeutung der zugrundeliegenden Konzepte für die Ausrichtung und (strategischen) Einflussmöglichkeiten betont wird. Das jeweilige Verständnis von Diskriminierung konnte folglich in dieser Arbeit nicht rekonstruiert werden, sondern, wie und auf welche Weise dies verhandelt wird. Wichtiger erscheint die organisationale Rahmung der jeweiligen Stellen anstatt der inhaltlichen Auseinandersetzung mit verschiedenen Diskriminierungsformen, da dieses Wissen vorausgesetzt wird. Obwohl es sich um unterschiedliche Arbeitsaufträge und organisationale Verortungen handelt, wird die Kernaufgabe des Abbaus von Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen von allen Personen gesehen.

Zusammengefasst wurde ersichtlich, dass der Austausch der Gruppen sich viel mit organisationalen Strukturen und weniger mit der Aushandlung über Diskriminierungserfahrungen oder Erfahrungen mit konkreten Fällen auseinandergesetzt hat. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, dass die gesellschaftlichen Bedingungen in das jeweilige Arbeitsfeld einwirken und dieser Zusammenhang Reflexion sowie eine stetige Auseinandersetzung mit dem Spannungsfeld zwischen Möglichkeiten und Unmöglichkeiten bedarf.

Die hier vorliegenden Ergebnisse können damit dazu beitragen, das Tätigkeitsfeld mehr zu erschließen und dabei die Herausforderungen sowie die Chancen herauszuarbeiten und sichtbar zu machen. Zudem können Aspekte professionellen Handelns im Kontext der EB/WB herausgearbeitet werden. Die Rolle der tätigen Personen innerhalb der Organisationen bedarf noch Klärung (siehe Orientierung *Zuständigkeitsklärung und Legitimierung*) und es stellt sich die Frage, inwiefern diese zur institutionellen Diskriminierung mit

ihrer Praxis beitragen, da sie selbst in diese Strukturen der systematischen Benachteiligung eingebunden sind (siehe Kapitel 1.2). Um das hier ersichtliche Strukturproblem näher zu erforschen, bedarf es eines größeren Samples. Wie Scherr (2015) bereits in seiner Forschung dargestellt hat, spielen die Strukturen, jedoch auch die Personalverantwortlichen resp. die Personen mit Entscheidungsmacht bei Diskriminierungserfahrungen eine große Rolle (vgl. ebd., S. 99-100) – und in ebendiese Strukturen sind die hier beforschten Personen eingebunden. Das Selbstverständnis der Personen bewegt sich in stetiger Auseinandersetzung mit eigener Handlungsmacht und in gewisser Weise einem Ohnmachtsempfinden, das sich angesichts der Resistenz der strukturellen Veränderungen einstellen kann.

Nachdem in diesem Kapitel die Ergebnisse der empirischen Erhebung diskutiert und in den Kontext gesetzt wurden, folgt im nächsten Kapitel eine Reflexion des Forschungsprozesses anhand unterschiedlicher Kriterien. Die gewählte Methodologie erfordert zum einen die Auseinandersetzung mit den Gütekriterien qualitativer Forschung und zum anderen eine kritische Reflexion des Forschungsprozesses, was nachfolgend ausführlich vorgenommen wird.

9. Reflexion des Forschungsprozesses

Die Reflexion des Forschungsprozesses wird anhand drei verschiedener Schwerpunkte vorgenommen, die der Chronologie des Prozesses folgen. Zunächst wird die Datenerhebung reflektiert, woraufhin die Auswertungsphase fokussiert betrachtet wird. Hieran schließt sich die kritische Auseinandersetzung mit den Gütekriterien qualitativer Forschung.

Reflexion der Datenerhebung

Beide Gruppendiskussionen wurden nicht in Präsenz, sondern online durchgeführt, was unterschiedliche Aspekte mit sich bringt. Zum einen gab es durch die digitale Durchführung technische Herausforderungen zu bewältigen, wie bspw. die teilweise stockende Internetverbindung oder die Qualität des Mikrofons, was wiederum Auswirkungen auf die Aufnahmequalität und die spätere Transkription nach sich zog. Zum anderen ist die digitale Variante sehr voraussetzungsvoll für die Teilnehmenden, was jedoch für das Sample beider Gruppendiskussionen keine Schwierigkeiten in der Handhabung darstellte. Die digitale Durchführung hatte zudem den Effekt, dass die Teilnehmer*innen darauf geachtet

haben, sich gegenseitig nicht zu unterbrechen, da sie sonst nicht zu hören gewesen wären. In einer Durchführung in Präsenz hätte dies den Diskurs des Gesprächs wohl lebhafter und dynamischer gestaltet. Da alle ihre Kamera aktiviert hatten, konnte jedoch der Anschein eines gemeinsamen Gesprächs entstehen. Überlappungen waren jedoch eher selten, sondern es erfolgte eher ein Nacheinander an Wortmeldungen. Dieser Umstand lässt auf eine gewisse Vertrautheit mit digitalen Umgebungen schließen, die von den Teilnehmer*innen aufgrund ihrer beruflichen Expertise höchstwahrscheinlich mitgebracht wird. Aus forschungspragmatischen Gründen und v.a. aufgrund der zeitlichen Begrenztheit der Bearbeitung der hier vorliegenden Abschlussarbeit wurde sich jedoch dafür entschieden, eine Online-Durchführung auszuprobieren und hierbei Erfahrungswerte zu sammeln. Gleichzeitig ermöglichte diese Variante die Teilnahme und Vernetzung von Personen aus ganz Deutschland und erleichterte die Terminfindung ungemein. Als weitere Herausforderung wurde der Erhebungszeitpunkt wahrgenommen – da dieser in den Sommermonaten lag, gingen einige Abwesenheitsmails als Rückmeldung ein und mehrfach wurde auf die Hauptsaison für Urlaubsvorhaben verwiesen. Mit einem längeren zeitlichen Rahmen wäre zum einen die Wahrscheinlichkeit gestiegen, dass sich mehr Menschen aus einer bestimmten Region für eine Durchführung in Präsenz gemeldet hätten und zum anderen wäre die Größe des Samples u.a. größer ausgefallen. Mit einem größeren zeitlichen Rahmen hätte des Weiteren ein Testlauf durchgeführt werden können. Zudem kann die zeitliche Begrenztheit der Durchführung der Gruppendiskussion kritisch reflektiert werden. Das Fenster für das gemeinsame Gespräch wurde auf zwei Stunden festgesetzt, was zur Folge hatte, dass sich zwar über weite Strecken ein selbstläufiges Gespräch ergeben hat, jedoch noch weitere Aspekte durch immanente oder exmanente Nachfragen mit einer großzügigeren zeitlichen Planung hätten genannt werden können.

Die in Kapitel 5.3 genannten Prinzipien zur Leitung einer Gruppendiskussion nach Przyborski und Wohlrab-Sahr (2021) konnten zum größten Teil eingehalten werden. Von anderen Forschenden habe ich die Rückmeldung erhalten, dass v.a. das zweite Prinzip der weitgehenden Zurückhaltung der interviewenden Person von mir sehr ernst genommen wurde, da ich teilweise Pausen von mehreren Sekunden hatte. Ggf. hätte ich bereits nach einer kürzeren Pause mithilfe immanenter Nachfragen die Dynamik unterstützen können, was jedoch wiederum die Diskursorganisation beeinflusst. Gleichzeitig hatten die langen Pausen den Effekt, dass das Gespräch größtenteils von den Teilnehmer*innen gestaltet wurde. Darüber hinaus sollte reflektiert werden, dass die Teilnehmer*innen inhaltlich

eventuell bereits von der Überschrift des Aufrufs gelenkt wurden, die den Fokus sowohl auf Diskriminierung als auch auf Diversität legte, was sich in der Vorstellung der einzelnen Personen zeigte. Zudem hätte die Vorstellung ggf. in einem anderen Rahmen stattfinden können. Ich hatte die Frage nach der Vorstellung der einzelnen Personen der Gruppe selbst überlassen, was jedoch zur Folge hatte, dass in den Eingangspassagen jeweils darauf geachtet wurde, dass jede Person der Reihe nach zu Wort kommt. Auf die Erhebung von soziodemographischen Daten mithilfe eines separaten Fragebogens wurde verzichtet, da dies als nicht relevant für die Forschungsfrage erachtet wurde. Rückblickend hätten sich mit der Erhebung von Daten wie Alter/geschlechtliche Identität/sexuelle Orientierung/Bildungshintergrund oder die Abfrage anderer gesellschaftlicher und/oder relevanter Positionierungen ggf. Möglichkeiten über Orientierungen und weitere Informationen über die Gruppe ergeben. Der gewählte Erzählstimulus hatte zu Beginn zur Folge, dass sich die jeweiligen Personen in ihrem aktuellen Berufsfeld und dem thematischen Fokus positionieren und eher allgemein argumentierten und das Gesagte weniger um Beschreibungen oder Erzählungen ergänzten. Der Erzählstimulus hätte sich daher bspw. auch auf (Tages-)Abläufe/Verlaufsbeschreibungen oder konkrete Fälle beinhalten können und verstärkt auf die Verwendung von Beispielen, konkreten Situationen oder Anekdoten hingewiesen werden können. Gleichzeitig wurde dieser Erzählstimulus gewählt, um die Gruppendiskussion und den Gesprächsverlauf möglichst vage und offen zu beginnen (siehe auch viertes Prinzip ‚Demonstrative Vagheit‘ (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 131)). Zuletzt kann unter dem Aspekt der methodischen Reflexion der Gruppendiskussion die Zusammensetzung der Gruppe kritisch reflektiert werden. Bei den Gruppen handelt es sich um von mir zusammengestellte Gruppen anhand des Kriteriums der verfügbaren Zeit. Eine andere Möglichkeit wäre eine homogene Zusammensetzung der Gruppe(n) hinsichtlich der jeweiligen Organisation oder der beruflichen Fokussierung bzgl. Diskriminierung oder Diversität gewesen. Eine andere Zusammensetzung mit mehr Homologien resp. Strukturähnlichkeiten hinsichtlich der Struktur der Organisation (siehe Kapitel 5.3) (vgl. Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021, S. 128), wie bspw. die Hochschule im Gegensatz zu wirtschaftlichen Unternehmen wäre interessant gewesen. Ebenso hätte eine Realgruppe, wie bspw. eine Gruppendiskussion innerhalb eines bestehenden Teams eine andere Diskursorganisation und zudem andere Ergebnisse nach sich gezogen. Höchstwahrscheinlich würden hier andere Orientierungen und Wissensstände herauszuarbeiten sein. Nichtsdestotrotz ist die Erhebungsmethode für die Bearbeitung der vorliegenden

Forschungsfrage durchaus geeignet und bietet die Möglichkeit, eigene Darstellungen der jeweiligen Gruppen zuzulassen und anschließend zu ergründen resp. zu rekonstruieren.

Reflexion der Datenauswertung

Wie bereits in Kapitel 6.3 dargelegt, erfolgte eine vollumfängliche Transkription beider Gruppendiskussionen. Dieser Schritt wurde als sehr zeitaufwändig empfunden, weswegen eine Transkription, die sich auf ausgewählte Passagen anhand des thematischen Verlaufs anschließen würde, als sinnvoller wahrgenommen wird. Zudem hätten Namen für Personen A-H vergeben werden können, worauf allerdings zum einen angesichts der geringen Anzahl und zum anderen aufgrund der Neutralität der Bezeichnung verzichtet wurde. Aufgrund des Grenzfaktors Zeit konnte zudem nur begrenzt ein iteratives Vorgehen bei der Auswertung gewährleistet werden. Obgleich v.a. der Schritt der reflektierenden Interpretation – in einer sehr offenen Variante – in unterschiedlichen Gruppenkonstellationen und mit unterschiedlichen Wissensbeständen durchgeführt wurde, wurde die gemeinsame Interpretation als sehr hilfreich wahrgenommen. Gleichzeitig war der Zeitraum der Bearbeitung der Masterarbeit begrenzt, weswegen stellenweise interessante Passagen nicht beachtet werden konnten. Die Durchführung weiterer Gruppendiskussionen hätte zudem die Aussagekraft der hier erarbeiteten Fälle zudem verstärkt und ggf. neue Orientierungen aufgrund von Kontrastierungen nach sich gezogen.

Die Grenzen des Forschungsprozesses liegen u.a. darin, dass sich mithilfe der Kombination der Gruppendiskussion und der Dokumentarischen Methode Aussagen über kollektive Orientierungen von Gruppen treffen lassen, jedoch keine Aussagen über individuelle biographische Erlebnisse möglich sind (vgl. Loos & Schäffer, 2001, S. 40). Zudem können die Handlungspraxen der Gruppen lediglich mithilfe von verbalen Daten und eigenen Darstellungen rekonstruiert werden. Das Reden über die Handlungspraxis ist jedoch nicht gleichzusetzen mit der Handlungspraxis selbst (vgl. ebd., S. 40f.). Für die vorliegende Arbeit waren beide Grenzen jedoch nicht einschränkend gegenüber der Forschungsfrage. Zudem war mithilfe des Verfahrens sowie aufgrund der zeitlichen Begrenzung keine Vollerhebung möglich, weswegen die Auswahl lediglich einen Einblick in die Praxis gewährt. Insgesamt wurde die hier gewählte Vorgehensweise als sehr zeit- und arbeitsintensiv, jedoch gleichzeitig als sehr spannend und ertragreich wahrgenommen. Die Auswertung mithilfe der Dokumentarischen Methode ermöglichte folglich eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Feld.

Zusammengefasst liegen die Limitationen dieser Forschung dabei einerseits in der Begrenztheit der kollektiven Erfahrungsräume, die aufgrund von den verschiedenen Organisationsformen zustande kamen resp. zunächst gesucht werden mussten und andererseits in der Frage danach, wie das implizite Wissen, das in beiden Fällen stellenweise sichtbar wird, sich bildet resp. wie die Genese der Wissensgehalte verläuft. Zudem konnte die Praxis der Personen nur in geringem Maße erforscht und rekonstruiert werden.

Reflexion des Forschungsprozesses auf Grundlage der Gütekriterien qualitativer Forschung

Steinke (2015) benennt sieben Gütekriterien⁷⁶: *Intersubjektive Nachvollziehbarkeit, Indikation des Forschungsprozesses, Empirische Verankerung, Limitation, Kohärenz, Relevanz sowie Reflektierte Subjektivität* (vgl. ebd., S. 324–331). Nachfolgend werden die Gütekriterien zunächst prägnant beschrieben und anschließend wird der direkte Bezug zum Forschungsprozess hergestellt und eine Einordnung gegeben.

Intersubjektive Nachvollziehbarkeit zielt darauf ab, die Forschung hinsichtlich der intersubjektiven Überprüfbarkeit zu gestalten. U.a. beinhaltet dies die nachvollziehbare Dokumentation des Forschungsprozesses, Interpretationen innerhalb von Gruppen sowie die Anwendung kodifizierter Verfahren (vgl. ebd., S. 324–326). Die erhobenen Daten wurden zum einen in einer Forschungswerkstatt am 17. + 18.10.2024 in Berlin und einem weiteren sich hieraus ergebenden Interpretationstreffen am 17.12.2024 und zum anderen in zwei Kolloquien der Pädagogischen Hochschule Freiburg vorgelegt, diskutiert und gemeinsam interpretiert. Mithilfe von Interpretationsvorlagen wurde angestrebt, den Forschungsprozess nachvollziehbar zu gestalten. Das Gütekriterium der *Indikation des Forschungsprozesses* zielt auf die Passung der Forschungsfrage mit den gewählten qualitativen Methoden ab und fokussiert die Angemessenheit derer (vgl. ebd., S. 326–328). Dieses Kriterium wurde v.a. bei der Artikulation des fünften Kapitels als leitend empfunden, um die Passung der Forschungsfrage mit dem hier gewählten Vorgehen nachvollziehbar zu begründen. Die *Empirische Verankerung* verfolgt die Aufforderung, dass die Theoriebildung auf Grundlage von empirischen Daten vorgenommen werden soll und wird v.a. bei qualitativen Arbeiten relevant, die auf Theoriebildung abzielen (vgl. ebd., S. 328f.). In

⁷⁶ An dieser Stelle werden ausgewählte und für die vorliegende Arbeit relevante Gütekriterien herangezogen. Neben Steinke (2015) formuliert auch Strübing (2018) unterschiedliche Gütekriterien, die jedoch für die begrenzte Masterarbeit zu weit greifen und daher teilweise nicht gewährleistet werden können. Die von Strübing (2018) genannten Gütekriterien lauten: Gegenstandsangemessenheit, Empirische Sättigung, Theoretische Durchdringung, Textuelle Performanz und Originalität (vgl. Strübing, 2018, S. 204).

der vorliegenden Arbeit wurde zwar keine neue Theorie gebildet, da diese zum einen ein zu kleines Sample enthält und zum anderen die Aussagefähigkeit aufgrund dessen begrenzt ist. Es konnten teilweise kollektive Orientierungen rekonstruiert werden, wie im siebten Kapitel näher beschrieben wird. Das Gütekriterium der *Limitation* beabsichtigt, die Grenzen der eigenen Forschung in den Blick zu nehmen (vgl. ebd., S. 329). Dies wird v.a. im siebten Kapitel relevant, indem mithilfe von Fallkontrastierungen oder auch die Auseinandersetzung mit abweichenden Fällen Grenzen der eigenen Forschung aufgezeigt werden können, die u.a. aufgrund der Wahl der Methode erfolgten. *Kohärenz* zielt darauf ab, dass die entwickelte Theorie der Forschungsarbeit in sich konsistent sein sollte (vgl. ebd., S. 330). Im Rahmen einer Masterarbeit erscheint es nicht möglich, dieses Gütekriterium einzulösen, da keine Theorie entwickelt wurde. Mit *Relevanz* wird wiederum die Beurteilung des pragmatischen Nutzens der Theorie bezweckt, indem u.a. Fragen nach der Relevanz der Fragestellung sowie nach dem Beitrag der entwickelten Theorie fokussiert werden (vgl. ebd.). Dies wird u.a. durch die ausführliche theoretische Auseinandersetzung im ersten Teil der Arbeit gewährleistet, um aufzuzeigen, an welcher Stelle die hier vorliegende Forschung anknüpft und zudem im achten Kapitel aufgezeigt wird, welchen Beitrag die Ergebnisse leisten. Das letztgenannte Gütekriterium der *Reflektierten Subjektivität* beinhaltet die kritische Auseinandersetzung der Rolle der forschenden Person als Teil der sozialen Welt (vgl. ebd., S. 330f.). In Auseinandersetzung mit meiner eigenen gesellschaftspolitischen Positionierung und im Austausch mit anderen Personen hierüber wurde versucht, ebendiese Reflexivität zu gewährleisten und zu hinterfragen, aus welcher Perspektive ich auf die Daten schaue. Zudem handelt es sich hierbei um ein Charakteristikum rekonstruktiver Sozialforschung, indem die eigene Verstehensleistung reflexiv betrachtet wird (vgl. Meuser, 2018, S. 208f.). Die Auseinandersetzung mit den Gütekriterien qualitativer Sozialforschung fragt u.a. nach der Selbstreflexivität, die Steinke (2015) zufolge auch die Reflexion forschungsethischer Fragen beinhaltet. Hierfür wurden die Hinweise von Unger (2014, S. 21f.) bei der Erhebung mitbedacht. Entsprechend wurde eine ausführliche Beschreibung des Datenschutzes sowie einer rechtlichen Information und Aufklärung an die Teilnehmer*innen der Gruppendiskussion in Form eines Informationsblattes inkl. Einverständniserklärung transparent zur Verfügung gestellt und explizit nachgefragt, ob es noch Fragen oder Anmerkungen hierzu gäbe.

Nachdem kritisch über die eigene Forschung reflektiert wurde, folgt nun das Fazit sowie ein Ausblick.

Fazit und Ausblick

Insgesamt war es durch die leitende Fragestellung ‚*Wie wird Diskriminierung in Organisationen von Personen mit dem inhaltlichen Schwerpunkt Diskriminierung oder Diversität verhandelt?*‘ möglich, eine passende empirische Vorgehensweise zu wählen, mit der sich diese beantworten ließ. In beiden Gruppendiskussionen konnten hierdurch insgesamt drei Orientierungen rekonstruiert werden – in der ersten die beiden Orientierungen *Zuständigkeitsklärung und Legitimierung* sowie *Eingebundenheit in machtvolle/hierarchische Praktiken und Handlungs(un)möglichkeiten* und in der zweiten die Ausgestaltung der Orientierung *Wirksamkeitsempfinden zwischen praktischen Handlungen und theoretischer Legitimation*. Es zeigt sich folglich, dass die Verhandlung über Diskriminierung in Organisationen vielmehr vor dem Hintergrund der Eingebundenheit der eigenen Position sowie zudem mit dem Fokus auf die eigenen Handlungs(un)möglichkeiten, die sich in der praktischen Ausgestaltung der Arbeitsstelle zeigen, stattfindet. Zudem wird ersichtlich, dass das Wirksamkeitsempfinden sich im wechselseitigen Verhältnis zwischen Praxis und Theorie bewegt. Die kollektiven Erfahrungen sowie die Orientierungen zeigen dabei eine Zentriertheit auf die teilweise starren Strukturen und implizieren die Forderung nach mehr Veränderungen oder flexibleren und anpassungsfähigeren Strukturen. Von Bedeutung ist eine Auseinandersetzung vor dem organisationalen Hintergrund und nicht auf der inhaltlichen Ebene, um Fragen wie bspw. Grenzen von Diskriminierung zu klären. Diese Ergebnisse können folglich Aufschluss über die heterogene Ausgestaltung der Organisationsbeschaffenheit geben, die keiner Systematik folgt. Die Handlungsfelder, in die die jeweiligen Stellen eingebunden sind, beinhalten zwar beratende Tätigkeiten in Bezug auf Diskriminierung und Diversität, jedoch sind sie gleichzeitig durch Diffusität gekennzeichnet, aufgrund einer fehlenden Abgrenzung des Aufgabenfeldes innerhalb der Organisation sowie im Kontext von Erwachsenen- und Weiterbildung.

Interessant wäre an dieser Stelle die Auseinandersetzung mit der Frage, inwiefern organisationales Lernen resp. die Lernfähigkeit von Organisationen im Kontext von Diskriminierung und Diversität möglich ist und welche Rolle dabei die hier fokussierten Personen einnehmen. Um den normativen Charakter von Diskriminierung zu umgehen, wäre in einer anschließenden Forschung die Perspektive von Differenzkonstruktionen innerhalb der Praxis interessant und anschlussfähig. Ferner sind zudem Aspekte der Bildung und des Lernens spannend, v.a. mit dem Fokus auf die Frage, wie

diskriminierungskritische Bildung innerhalb von Organisationen implementiert werden kann oder wie organisationale Lernprozesse im Kontext von Antidiskriminierung und/oder Diversität angestoßen werden können. Ein weiterer interessanter Aspekt wäre die Rekonstruktion der Motive resp. der Motivation der Einzelnen und wie sich dies in ihrer Praxis zeigt.

Insgesamt bietet die vorliegende Arbeit einen ersten Einblick bzgl. Fragen der pädagogischen Professionalität im Kontext von Diskriminierung und Diversität und der Eingebundenheit in organisationale Prozesse, was jedoch nicht abschließend geklärt werden kann, sondern weiterer Forschung bedarf. Schließen möchte ich gerne mit einem Zitat aus der ersten Gruppendiskussion, das die gesellschaftlichen Veränderungsprozesse vor dem Hintergrund von Diskriminierung benennt, die organisationale Veränderungen erfordern und dies einer ständigen Entwicklung im Sinne des lebenslangen Lernens bedarf:

„Also so nach meinem Gefühl was ich so gehört hab würd ich sagen Diversity und Antidiskriminierung äh ist und bleibt irgendwie Lebensaufgabe °ne°“ (GD I, 1803-1804)

Literaturverzeichnis

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Resolotion 217 A (III) der Generalversammlung vom 10. Dezember 1948. Abrufbar unter: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/german-deutsch?LangID=ger> [09.12.24].
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; Stand 19. Dezember 2022. Abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile [09.12.24].
- Althoff, Nina. (2023). Das Diskriminierungsverbot im nationalen deutschen Recht. In Albert Scherr, Anna Cornelia Reinhardt, & Aladin El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2. Auflage, S. 733–757). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.). Richtlinien der Europäischen Union. Abrufbar unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/richtlinien-der-eu/richtlinien-der-eu-node.html> [09.12.24].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J. a). Antidiskriminierungsbeauftragte legt Grundlagenpapier zur AGG-Reform vor. Abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2023/20230719_Grundlagenpapier_AGG_Reform.html [09.12.24].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J. b). Antidiskriminierungsstellen der Länder. Abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-uns/antidiskriminierungsstellen_der_laender/antidiskriminierungsstellen_der_laender-node.html [10.12.24].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J. c). Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG. Abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Expertise_BeschwStelle_u_BeschwVerfahren.html [23.12.24].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024). Diskriminierung in Deutschland. Erkenntnisse und Empfehlungen. Fünfter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung des Deutschen Bundestags. Abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_fuenfter_lang_2024.pdf?__blob=publicationFile&v=9 [19.12.24]
- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (o.J.). Bündnis AGG Reform jetzt! Abrufbar unter: <https://agg-reform.jetzt/> [09.12.24].
- Arndt, Susan. (2004). Kolonialistische Mythen und Weiß-Sein. Rassismus in der deutschen Afrika-terminologie. In AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln (Hrsg.), *The BlackBook: Deutschlands Häutungen* (S. 91–115). IKO - Verl. für Interkulturelle Kommunikation.
- Arndt, Susan. (2019a). >Rasse<. In Susan Arndt & Nadja Ofuatey-Alazard (Hrsg.), *Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache: Ein kritisches Nachschlagewerk* (3. Auflage, S. 660–664). Unrast Verlag.
- Arndt, Susan. (2019b). Rassismus. In Susan Arndt & Nadja Ofuatey-Alazard (Hrsg.), *Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache: Ein kritisches Nachschlagewerk* (3. Auflage, S. 37–43). Unrast Verlag.
- Arndt, Susan. (2020). *Sexismus: Geschichte einer Unterdrückung*. C.H. Beck.

- Babka, Anna, & Posselt, Gerald. (2016). *Gender und Dekonstruktion: Begriffe und kommentierte Grundlagentexte der Gender- und Queer-Theorie*. facultas.
- Baden-Württemberg Landesrecht BW (2005). Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) von 1. Januar 2005. Abrufbar unter: <https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/jlr-HSchulGBWV28P4a> [14.12.25].
- Baig, Samira. (2010). Diversity-Management zur Überwindung von Diskriminierung? In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse* (1. Aufl., S. 345–360). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bauer, Gero, Kechaja, Maria, Engelmann, Sebastian, & Haug, Lean. (2021). Diskriminierung und Antidiskriminierung: Eine Einleitung. In Gero Bauer, Maria Kechaja, Sebastian Engelmann, & Lean Haug (Hrsg.), *Diskriminierung und Antidiskriminierung: Beiträge aus Wissenschaft und Praxis* (1. Aufl., Bd. 60, S. 7–20). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839450819>
- Becker, Manfred. (2023). *Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis* (7. vollständig überarbeitete Auflage 2023). Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH.
- Bielefeldt, Heiner. (2010). Das Diskriminierungsverbot als Menschenrechtsprinzip. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse* (1. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bohnsack, Ralf. (1989). *Generation, Milieu und Geschlecht: Ergebnisse aus Gruppendiskussionen mit Jugendlichen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-97196-8>
- Bohnsack, Ralf. (2015). Gruppendiskussion. In Uwe Flick, Ernst von Kardorff, & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (11. Auflage, Originalausgabe, S. 369–384). rowohlt's enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Bohnsack, Ralf. (2017). *Praxeologische Wissenssoziologie*. Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.36198/9783838587080>
- Bohnsack, Ralf. (2018a). Dokumentarische Methode. In Ralf Bohnsack, Alexander Geimer, & Michael Meuser (Hrsg.), *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung* (4., vollst. überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 52–58). Verlag Barbara Budrich.
- Bohnsack, Ralf. (2018b). Fokussierungsmetaphern. In Ralf Bohnsack, Alexander Geimer, & Michael Meuser (Hrsg.), *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung* (4., vollst. überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 84–85). Verlag Barbara Budrich.
- Bohnsack, Ralf. (2021). *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in qualitative Methoden* (10., durchgesehene Auflage). Verlag Barbara Budrich.
- Bohnsack, Ralf, Nentwig-Gesemann, Iris, & Nohl, Arnd-Michael. (2013). Einleitung: Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. In *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis: Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (3., aktualisierte Auflage, S. 9–32). Springer VS.
- Bohnsack, Ralf, Przyborski, Aglaja, & Schäffer, Burkhard. (2010). Einleitung: Gruppendiskussion als Methode rekonstruktiver Sozialforschung. In *Das Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis* (S. 7–22). Verlag Barbara Budrich.

- Bourdieu, Pierre. (2023). *Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft* (Bernd Schwibs & Achim Russer, Übers.; 29. Auflage). Suhrkamp.
- Bundesministerium der Justiz (o.J.). Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Abrufbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html> [09.12.24].
- Charta der Vielfalt e.V. (2024). Die Initiative Charta der Vielfalt. Ein Überblick. Abrufbar unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/> [23.12.24].
- Charta der Vielfalt e.V. (2024a). Der Verein. Über uns. Abrufbar unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-den-verein/> [23.12.24].
- Charta der Vielfalt e.V. (2024b). Die Urkunde im Wortlaut. Abrufbar unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-den-verein/> [23.12.24].
- Charta der Vielfalt e.V. (2024c). Der Weg zu DIE: Eine Einführung für Unterzeichnende. Abrufbar unter: https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Der_Weg_zu_DEI_Eine_Einf%C3%BChrung_f%C3%BCr_Unterzeichnende.pdf [23.12.24].
- Charta der Vielfalt e.V. (2016). Diversity in Deutschland. Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt. Abrufbar unter: https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/STUDIE_DIVERSITY_IN_DEUTSCHLAND_2016-11.pdf [23.12.24].
- Crenshaw, Kimberlé. (2019). Das Zusammenwirken von Race und Gender ins Zentrum rücken. Eine Schwarze feministische Kritik des Antidiskriminierungsdogmas, der feministischen Theorie und antirassistischer Parolen (1989). In Natasha A. Kelly (Hrsg.), *Schwarzer Feminismus: Grundlagentexte* (1. Aufl, S. 143–184). Unrast Verlag.
- Degele, Nina. (2008). *Gender, Queer Studies: Eine Einführung*. Wilhelm Fink.
- Dinkelaker, Jörg. (2015). Lernen. In Jörg Dinkelaker & Aiga von Hippel (Hrsg.), *Erwachsenenbildung in Grundbegriffen* (1. Auflage). Verlag W. Kohlhammer.
- Dinkelaker, Jörg (2018). *Lernen Erwachsener* (1. Auflage). Verlag W. Kohlhammer.
- Dirim, İnci. (2010). „Wenn man mit Akzent spricht, denken die Leute, dass man auch mit Akzent denkt oder so.“ Zur Frage des (Neo-)Linguizismus in den Diskursen über die Sprache(n) der Migrationsgesellschaft. In Paul Mecheril, İnci Dirim, Mechtild Gomolla, Sabine Hornberg, & Krasimir Stojanov (Hrsg.), *Spannungsverhältnisse: Assimilationsdiskurse und interkulturell-pädagogische Forschung* (S. 91–111). Waxmann.
- Dollhausen, Karin, & Schrader, Josef. (2015). Weiterbildungsorganisationen. In Jörg Dinkelaker & Aiga von Hippel (Hrsg.), *Erwachsenenbildung in Grundbegriffen* (1. Auflage, S. 174–182). Verlag W. Kohlhammer.
- Domsch, Michel E., Ladwig, Désirée H., & Weber, Florian C. (2019). UNCONSCIOUS BIAS - Eine Einführung zu Vorurteilen im Arbeitsleben. In Michel E. Domsch, Désirée Ladwig, & Florian C. Weber (Hrsg.), *Vorurteile im Arbeitsleben: Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen* (S. 3–20). Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-59232-8>
- Dörner, Olaf, & Schäffer, Burkhard. (2012). Gerechtigkeit und Weiterbildung. Ein Aufriss. In Burkhard Schäffer & Olaf Dörner (Hrsg.), *Weiterbildungsbeteiligung als Teilhabe- und Gerechtigkeitsproblem* (S. 6–19). Utz.

- Emmerich, Marcus, & Hormel, Ulrike. (2013). Differenz organisieren: Diversity zwischen Humanressource und Antidiskriminierung. In Marcus Emmerich & Ulrike Hormel, *Heterogenität—Diversity—Intersektionalität* (S. 183–209). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94209-4_10
- Engel, Antke A. (2024). *Queer Theorie – Queer_Pädagogik: Eine Einführung* (1. Auflage). Juventa Verlag.
- Fritzsche, Bettina, & Weitkämper, Florian. (2018). *Qualitativ-rekonstruktive Sozialforschung. QUA-SUS. Qualitatives Methodenportal zur Qualitativen Sozial-, Unterrichts- und Schulforschung*. <https://www.ph-freiburg.de/quasus/was-muss-ich-wissen/was-ist-qualitative-sozialforschung/qualitativ-rekonstruktive-sozialforschung.html> [30.11.24]
- Gächter, August. (2023). Diversity-Management als Anti-Diskriminierungsstrategie. In Albert Scherr, Anna Cornelia Reinhardt, & Aladin El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2. Auflage, S. 839–864). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Genkova, Petia. (2022). Diversity und Diversity Management: Ein kritischer Überblick. In Petia Genkova, Edwin Semke, & Henrik Schreiber (Hrsg.), *Diversity nutzen und annehmen* (S. 3–18). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35326-1_1
- Göhlich, Michael. (2012). Organisation und kulturelle Differenz. In Michael Göhlich, Susanne Maria Weber, Halit Öztürk, & Nicolas Engel (Hrsg.), *Organisation und kulturelle Differenz* (S. 1–22). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19480-6_1
- Göhlich, Michael. (2014). Institution und Organisation. In Christoph Wulf & Jörg Zirfas (Hrsg.), *Handbuch Pädagogische Anthropologie* (S. 65–75). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18970-3_5
- Gomolla, Mechthild. (2010). Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse* (1. Aufl, S. 61–93). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gomolla, Mechthild. (2023). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In Albert Scherr, Anna Cornelia Reinhardt, & Aladin El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2. Auflage, S. 171–194). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Gonon, Philipp, & Kraus, Katrin. (2011). Grundbegriffe. In Thomas Fuhr, Philipp Gonon, & Christiane Hof (Hrsg.), *Handbuch der Erziehungswissenschaft. 4: Erwachsenenbildung—Weiterbildung: Studienausgabe* (S. 35–52). Schöningh [u.a.].
- Grotlüschen, Anke, & Pätzold, Henning. (2020). *Lerntheorien: In der Erwachsenen- und Weiterbildung*. wbv Publikation.
- Gukenbiehl, Hermann L. (2016). Institution und Organisation. In Hermann Korte & Bernhard Schäfers (Hrsg.), *Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie* (S. 173–193). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13411-2_8
- Hasse, Raimund, & Schmidt, Lucia. (2022). Institutionelle Diskriminierung. In Ullrich Bauer, Uwe H. Bittlingmayer, & Albert Scherr (Hrsg.), *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie* (S. 1229–1246). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30903-9>

- Haug, Lean, Strähle, Borghild, & Kechaja, Maria. (2021). Antidiskriminierung im Zusammenspiel von Beratung und Empowerment. In Gero Bauer, Maria Kechaja, Sebastian Engelmann, & Lean Haug (Hrsg.), *Diskriminierung und Antidiskriminierung: Beiträge aus Wissenschaft und Praxis* (1. Aufl., Bd. 60, S. 23–42). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839450819>
- Heinemann, Alisha M. B., & Mecheril, Paul. (2023). Erziehungswissenschaftliche Diskriminierungsforschung. In Albert Scherr, Anna Cornelia Reinhardt, & Aladin El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2. Auflage, S. 115–130). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Herbrechter, Dörthe, & Schrader, Josef. (2018). Organisationstheoretische Ansätze in der Erwachsenenbildung. In Rudolf Tippelt & Aiga Von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 295–318). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19979-5_15
- Hippel, Aiga von, Kulmus, Claudia, & Stimm, Maria. (2022). *Didaktik der Erwachsenen- und Weiterbildung* (2., aktualisierte Auflage). Brill | Schöningh. <https://doi.org/10.36198/978383859568>
- Hormel, Ulrike. (2007). *Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft: Begründungsprobleme pädagogischer Strategien und Konzepte*. VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Hormel, Ulrike, & Scherr, Albert. (2010). Einleitung: Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse* (1. Aufl, S. 7–20). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hormel, Ulrike, & Scherr, Albert. (2016). Ungleichheiten und Diskriminierung. In Albert Scherr (Hrsg.), *Soziologische Basics: Eine Einführung für pädagogische und soziale Berufe* (3., erweiterte und aktualisierte Auflage, Online-Ausgabe, S. 299–308). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-11928-7>
- Jenner, Annabel. (2023). Institutionen der Weiterbildung. In Rolf Arnold, Ekkehard Nuissl, & Josef Schrader (Hrsg.), *Wörterbuch Erwachsenen- und Weiterbildung* (3., vollständig überarbeitete Auflage, S. 218–219). Verlag Julius Klinkhardt.
- Kechaja, Maria, & Foitzik, Andreas. (2021). Sieben Eckpunkte zu unserem Verständnis von Diskriminierung. In Gero Bauer, Maria Kechaja, Sebastian Engelmann, & Lean Haug (Hrsg.), *Diskriminierung und Antidiskriminierung: Beiträge aus Wissenschaft und Praxis* (1. Aufl., Bd. 60, S. 59–75). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839450819>
- Kemper, Andreas, & Weinbach, Heike. (2022). *Klassismus: Eine Einführung* (5. Auflage). UNRAST-Verlag.
- Kerner, Ina. (2009). *Differenzen und Macht: Zur Anatomie von Rassismus und Sexismus*. Campus Verl.
- Kleemann, Frank, Krähnke, Uwe, & Matuschek, Ingo. (2013). *Interpretative Sozialforschung: Eine Einführung in die Praxis des Interpretierens* (2. Aufl. 2013). Springer Fachmedien Wiesbaden Imprint Springer VS.
- Knoblauch, Hubert. (2005). *Wissenssoziologie*. UVK-Verlagsgesellschaft mbH.
- Kolodej, Christa. (2018). *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und in der Schule* (Dritte, vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Facultas.
- Kraft, Susanne. (2018). Berufsfeld Weiterbildung. In Rudolf Tippelt & Aiga Von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 1109–1128). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19979-5_51

- Kruse, Jan. (2015). *Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz* (2., überarbeitete und ergänzte Auflage). Beltz Juventa.
- Lenhart, Karin, & Roth, Roland. (2023). Anti-Diskriminierung als zivilgesellschaftliches Projekt. In Albert Scherr, Anna Cornelia Reinhardt, & Aladin El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2. Auflage, S. 773–797). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Loos, Peter, & Schäffer, Burkhard. (2001). *Das Gruppendiskussionsverfahren: Theoretische Grundlagen und empirische Anwendung*. Leske + Budrich.
- Lorde, Audre. (2019). Alter, Race, Klasse und Gender: Frauen* definieren ihre Unterschiede neu (1984). In Natasha A. Kelly (Hrsg.), *Schwarzer Feminismus: Grundlagentexte* (1. Aufl., S. 107–119). Unrast Verlag.
- Mannheim, Karl. (2024). *Ideologie und Utopie: Neuauflage der Originalfassung von 1929. Herausgegeben von Klaus Lichtblau* (Klaus Lichtblau, Hrsg.; 2nd ed. 2024). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-44333-7>
- Marten, Eike, & Walgenbach, Katharina. (2023). Intersektionale Diskriminierung. In Albert Scherr, Anna Cornelia Reinhardt, & Aladin El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2. Auflage, S. 131–145). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Meuser, Michael. (2018). Rekonstruktive Sozialforschung. In Ralf Bohnsack, Alexander Geimer, & Michael Meuser (Hrsg.), *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung* (4., vollst. überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 206–209). Verlag Barbara Budrich.
- Meyer, Jasmin, Strauß, Susanne, & Hinz, Thomas. (2022). Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen. *DZHW Brief*, 08/2022. https://doi.org/10.34878/2022.08.DZHW_BRIEF
- Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg (2022). LADS. Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg. Abrufbar unter: https://lb.boa-bw.de/front-door/deliver/index/docId/23448/file/LADS_Broschuere_2022_bf.pdf [10.12.24].
- Mittertrainer, Mina, Oldemeier, Kerstin, & Thiessen, Barbara (Hrsg.). (2023). Are the times really changing? Verhältnisse von Diversität und Diskriminierung—Eine Einleitung. In *Diversität und Diskriminierung: Analysen und Konzepte* (S. 1–13). Springer VS.
- Nentwig-Gesemann, Iris. (2018). Konjunktiver Erfahrungsraum. In Ralf Bohnsack, Alexander Geimer, & Michael Meuser (Hrsg.), *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung* (4., vollst. überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 131–133). Verlag Barbara Budrich.
- Petersen, Lars-Eric, & Dietz, Jörg. (2020). Diversity Management. In Lars-Eric Petersen & Bernd Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung: Theorien, Befunde und Interventionen* (2. Auflage, S. 360–368). Beltz.
- Przyborski, Aglaja. (2004). *Gesprächsanalyse und dokumentarische Methode: Qualitative Auswertung von Gesprächen, Gruppendiskussionen und anderen Diskursen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90347-7>
- Przyborski, Aglaja, & Wohlrab-Sahr, Monika. (2021). *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch* (5., überarbeitete und erweiterte Auflage). De Gruyter Oldenbourg.
- Reichertz, Jo. (2015). Abduktion, Deduktion und Induktion in der qualitativen Forschung. In Uwe Flick, Ernst von Kardorff, & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (11. Auflage, Originalausgabe, S. 276–286). rowohltz enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.

- Riegel, Christine. (2016). *Bildung-Intersektionalität-Othering: Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen*. Transcript.
- Schäffter, Ortfried. (2023a). Organisation. In Rolf Arnold, Ekkehard Nuissl, & Josef Schrader (Hrsg.), *Wörterbuch Erwachsenen- und Weiterbildung* (3., vollständig überarbeitete Auflage, S. 312–315). Verlag Julius Klinkhardt.
- Schäffter, Ortfried. (2023b). Organisationsentwicklung. In Rolf Arnold, Ekkehard Nuissl, & Josef Schrader (Hrsg.), *Wörterbuch Erwachsenen- und Weiterbildung* (3., vollständig überarbeitete Auflage, S. 317–318). Verlag Julius Klinkhardt.
- Scherr, Albert. (2010). Diskriminierung und soziale Ungleichheiten. In Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse* (1. Aufl, S. 35–60). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Scherr, Albert. (2012). *Diskriminierung*. CENTAURUS Verlag & Media KG.
- Scherr, Albert. (2015). *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung: Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*. Beltz Juventa.
- Scherr, Albert. (2016a). *Diskriminierung/Antidiskriminierung—Begriffe und Grundlagen*. 66. Jahrgang 9/2016, 3–10.
- Scherr, Albert. (2016b). Macht, Herrschaft und Gewalt. In Albert Scherr (Hrsg.), *Soziologische Basics: Eine Einführung für pädagogische und soziale Berufe* (3., erweiterte und aktualisierte Auflage, Online-Ausgabe, S. 191–197). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-11928-7>
- Scherr, Albert. (2021). Die gesellschaftliche Funktion von Diskriminierung und Diskriminierungskritik. In Gero Bauer, Maria Kechaja, Sebastian Engelmann, & Lean Haug (Hrsg.), *Diskriminierung und Antidiskriminierung: Beiträge aus Wissenschaft und Praxis* (1. Aufl., Bd. 60). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839450819>
- Scherr, Albert, Reinhardt, Anna Cornelia, & El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.). (2023). *Handbuch Diskriminierung* (2. Auflage). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Schiersmann, Christiane. (2015). Beraten. In Jörg Dinkelaker & Aiga von Hippel (Hrsg.), *Erwachsenenbildung in Grundbegriffen* (1. Auflage, S. 101–109). Verlag W. Kohlhammer.
- Schiersmann, Christiane. (2023). Beratung im Kontext lebenslangen Lernens. In Rolf Arnold, Ekkehard Nuissl, & Josef Schrader (Hrsg.), *Wörterbuch Erwachsenen- und Weiterbildung* (3., vollständig überarbeitete Auflage, S. 44–46). Verlag Julius Klinkhardt.
- Schlenzka, Nathalie, & Foitzik, Andreas. (2021). Diskriminierungsschutz aktiv gestalten: Herausforderungen und Möglichkeiten für Hochschulen. In Gero Bauer, Maria Kechaja, Sebastian Engelmann, & Lean Haug (Hrsg.), *Diskriminierung und Antidiskriminierung: Beiträge aus Wissenschaft und Praxis* (1. Aufl., Bd. 60, S. 99–110). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839450819>
- Schnurr, Stefan. (2016). Organisationen. In Albert Scherr (Hrsg.), *Soziologische Basics: Eine Einführung für pädagogische und soziale Berufe* (3., erweiterte und aktualisierte Auflage, Online-Ausgabe, S. 233–240). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-11928-7>
- Schrader, Josef. (2011). *Struktur und Wandel der Weiterbildung*. Bertelsmann.
- Schreiber-Barsch, Silke. (2023). Inklusion—Diversität. In Rolf Arnold, Ekkehard Nuissl, & Josef Schrader (Hrsg.), *Wörterbuch Erwachsenen- und Weiterbildung* (3., vollständig überarbeitete Auflage, S. 214–215). Verlag Julius Klinkhardt.

- Schröck, Nikolaus. (2009). *Change Agents im strukturellen Dilemma: Eine qualitativ-rekonstruktive Studie zu Orientierungen schulischer Steuergruppen*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91885-3>
- Schwarzer, Christine, & Buchwald, Petra. (2011). Beratung, Supervision und Coaching. In Thomas Fuhr, Philipp Gonon, & Christiane Hof (Hrsg.), *Handbuch der Erziehungswissenschaft. 4: Erwachsenenbildung—Weiterbildung: Studienausgabe*. Schöningh [u.a.].
- Schwendemann, Nadja. (2018). *Werthaltungen Von Lehrkräften in der Erwachsenenbildung: Eine Rekonstruktive Studie*. Vieweg.
- Seeck, Francis. (2022). *Zugang verwehrt: Keine Chance in der Klassengesellschaft: wie Klassismus soziale Ungleichheit fördert* (Originalausgabe, 1. Auflage). Atrium Verlag.
- Steiner, Petra H. (2018). *Soziale Welten der Erwachsenenbildung: Eine professionstheoretische Verortung*. Transcript.
- Steinke, Ines. (2015). Gütekriterien qualitativer Forschung. In Uwe Flick, Ernst von Kardorff, & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (11. Auflage, Originalausgabe, S. 319–331). rowohlt's enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Strübing, Jörg. (2018). *Qualitative Sozialforschung: Eine komprimierte Einführung* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). De Gruyter Oldenbourg.
- Tippelt, Rudolf, & Schmidt-Hertha, Bernhard. (2020). *Sozialisation und informelles Lernen: Im Erwachsenenalter*. utb GmbH. <https://doi.org/10.36198/9783838556215>
- Veit, Susanne, & Arikan, Zühal. (2023). Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In Albert Scherr, Anna Cornelia Reinhardt, & Aladin El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2. Auflage, S. 279–196). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- von Unger, Hella. (2014). Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Grundsätze, Debatten und offene Fragen. In Hella Von Unger, Petra Narimani, & Rosaline M'Bayo (Hrsg.), *Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Reflexivität, Perspektiven, Positionen* (S. 15–39). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-04289-9>
- Wieland, Ulrike, & Kober, Ulrich. (2023). *Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft: Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung*. <https://doi.org/10.11586/2023020>

Anhangsverzeichnis

Aufruf zur Gruppendiskussion

Kurzfassung: Anfrage per Mail

*Betreff: Teilnehmer*innen für Gruppendiskussion zu Diversität und Diskriminierung in Organisationen gesucht*

Sehr geehrte Damen bis Herren,

im Anhang schicke ich Ihnen den Aufruf zur Teilnahme an einer Gruppendiskussion zur Thematik Diversität und Diskriminierung in Organisationen, die ich im Rahmen meiner Masterarbeit an der Pädagogischen Hochschule Freiburg durchführen möchte.

Ich suche Personen, die sich in ihrer hauptamtlichen Tätigkeit mit den Themenbereichen Antidiskriminierung/Diskriminierung/Diversität o.Ä. auseinandersetzen oder Personen, die Organisationen diesbezüglich beraten.

Die Gruppendiskussionen werden im Zeitraum von August-September 2024 stattfinden und ca. 1,5 Std. in Anspruch nehmen.

Weitere Informationen können dem Anhang entnommen werden.

Ich würde mich freuen, wenn Sie Zeit & Lust haben, gemeinsam mit anderen im Rahmen meines Forschungsvorhabens in den Austausch zu kommen und ihr Netzwerk zu erweitern. Bei Fragen können Sie sich gerne jederzeit melden.

Ich würde es sehr begrüßen, wenn Sie diesen Aufruf an Ihre Verteiler oder an interessierte Personen weiterleiten.

Vielen Dank & liebe Grüße

Franziska Macho-Pumpmeier (sie/ihr)

franziska.macho-pumpmeier@stud.ph-freiburg.de

Pädagogische Hochschule Freiburg

Kreative Darstellung des Aufrufs zur Teilnahme



Wer forscht und wieso?

Ich bin Masterstudentin an der **Pädagogischen Hochschule Freiburg im Fach Erziehungswissenschaft** mit dem Schwerpunkt Erwachsenen- und Weiterbildung. Im Rahmen meiner **Masterarbeit** möchte ich zum Thema 'Diversität und Diskriminierung in Organisationen' forschen.

Gesucht werden

Ansprechpersonen für **Antidiskriminierung/Diskriminierung/Diversitätsbeauftragte** o.Ä., die in ihrer jeweiligen Organisation **hauptamtlich für diese Themenbereiche zuständig** sind oder Personen, die Organisationen zu den Themenbereichen **beraten**.

Methode: Gruppendiskussion

Das Ziel der Methode ist es, dass Sie in den **gemeinsamen Austausch** über Ihre Erfahrungen kommen und Sie hierbei gleichzeitig Ihr **Netzwerk erweitern** können. Die offene Gesprächssituation der Gruppendiskussion nimmt **ca. 1,5 Std.** in Anspruch. Die aufgenommenen Daten werden anonymisiert und streng vertraulich behandelt.

Zeitraum & Ort

Die Gruppendiskussionen werden im Zeitraum **August-September 2024** stattfinden. Es besteht **räumliche und zeitliche Flexibilität** - gerne kann ich zu Ihnen kommen, sofern sich genügend Personen im selben Gebiet finden. In Freiburg besteht die Möglichkeit, die Gruppendiskussion an der Pädagogischen Hochschule durchzuführen.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie mich bei meinem **Forschungsvorhaben unterstützen** & diesen Aufruf über Ihre **Verteiler** weiterleiten!

Kontaktieren Sie mich gerne!

Franziska Macho-Pumpmeier (sie/ihr)
franziska.macho-pumpmeier@stud.ph-freiburg.de



Pädagogische
Hochschule
Freiburg

Diskussionsleitfaden Gruppendiskussion

<p>Vorab</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aufnahmegeräte bereitstellen ○ Name und Organisation als zoom-Name, gerne auch Pronomen ○ Ist zoom bekannt? ○ Datenschutz, Einwilligungserklärung von allen erhalten? ○ Vertraulichkeit der Daten, Anonymisierung ○ Zeit? Welche Begrenzungen gibt es zu beachten?
<p>Einleitende Worte & Erklärungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Start der Aufnahme: Ich werde das Gespräch aufzeichnen – das wurde mit der Einverständniserklärung unterschrieben. ○ Danke ○ Name kann ergänzt werden um Organisation + Pronomen und je nachdem, wie Sie angesprochen werden möchten ○ Ablauf erklären ○ Info zur Methode zuvor: Gruppendiskussion, Gespräch der Gruppe steht im Fokus (Selbstläufigkeit), ich gebe als Moderatorin lediglich Impulse, danach ‚unsichtbar‘ → meine Rolle verdeutlichen (als Unterstützung Schreibbrett nutzen, „es mag Ihnen seltsam/ungewöhnlich vorkommen“); Pausen sind okay, ich warte ab ○ Sie erzählen also viel von sich aus oder darstellen, es geht um ihre Darstellungen und Erzählungen, um das Gespräch an sich; alles was für Sie Relevanz hat, ist willkommen; alles was ihr sagt, ist relevant für mich. Ihr/Sie könnt auch die Themen selbst wählen, sie so besprechen, wie sie eben grade aufkommen. ○ Es gibt kein richtig und kein falsch, ich werde nicht intervenieren oder die Redezeit bestimmen o.Ä.; selbst bestimmen, was gesagt wird; Ich steuere in dem Rahmen, Sie können es selbst handhaben, wie Sie möchten ○ Mikro die gesamte Zeit an, ich werde meines nur bei Bedarf anschalten, wenn ich weitere Impulse geben möchte ○ Ihr/sie könnt euch zu Beginn vorstellen mit den Informationen, die ihr selbst wählt. Ich steuere das quasi nicht, sondern überlasse das euch/ihnen. (ihr kennt euch noch nicht)

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Handschriftliches Protokoll (Wer sitzt an welcher Stelle, Räumlichkeit, Stimmung, auffällige non-verbale Kommunikation, Anzahl und Ort Aufnahmegeräte,...) Mitschreiben! Stille aushalten
Erzählgenerierende Frage	<p>Ich interessiere mich für Diskriminierung in Organisationen und forsche hierzu in meiner Masterarbeit. Ich bedanke mich sehr, dass Sie sich die Zeit für diese Gruppendiskussion nehmen. Sie alle arbeiten im Kontext von Diversität und Diskriminierung, weswegen ich Sie eingeladen habe. Sie sind also Expert*innen für diesen Themenbereich.</p> <p>Beschreiben Sie gerne, welche Erfahrungen Sie im Umgang mit Diskriminierung in ihren jeweiligen Organisationen machen und kommen Sie hierüber ins Gespräch. / Wie ist der Stand der Dinge? / Wie erleben Sie das?</p>
Immanente Nachfragen (als Hilfestellung und nicht als direktive Fragen)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Können Sie dies näher erläutern? → Detaillierung (Przyborski & Wohlrab-Sahr 2021, S. 96) ○ Könnten Sie hierzu noch mehr erzählen? ○ Was meinen Sie damit? ○ Haben Sie Beispiele aus Ihrer Arbeit? ○ Was meinen Sie mit...? ○ Wie erleben Sie...? <p>Alle ansprechen!</p> <p>Füllen von Leerstellen (z.B. in Chronologien)</p> <p>Vervollständigen von Abbrüchen; Wie ging es weiter?</p>

	<p>Genauere Ausführung von Bezügen und Verweisen; Sie kamen immer wieder auf ... zu sprechen, das schien für Sie Bedeutung zu haben. Könnten Sie davon vielleicht noch etwas erzählen?</p> <p>Genauere Ausführung von Unverständlichem; Ich glaube Sie haben da über xy erzählt, das habe ich nicht so ganz verstanden. Worum ging es da? Was habt ihr da gemacht?</p> <p>→Fragenketten sind hilfreicher als eine Frage an sich</p> <p>Ggf. nachfragen auf gemeinsames Wissen, Detaillierungen erfragen</p>
Exmanente Nachfragen	<ul style="list-style-type: none"> ○ Schildern Sie typische Situationen, die Sie mit Diskriminierung in Organisationen verbinden und wie sie der Umgang hiermit empfinden. ○ Tauschen Sie sich über ihr jeweiliges Verständnis über Diskriminierung aus. ○ Beschreiben Sie, wie Sie Ihre Tätigkeit als Ansprechpersonen für Diversität und Diskriminierung wahrnehmen und an welchen Stellen Sie Handlungsbedarf sehen? (ggf. trennen) ○ Berichten Sie bitte über Ihren Bezug zur Thematik und tauschen Sie sich hierüber aus. ○ Beschreiben Sie bitte: Was denken Sie, was andere Personen über Ihre Tätigkeit sagen würden? ○ Erzählen Sie sich gegenseitig, wie Sie zu der Stelle gekommen sind. ○ Irritieren: Stellen Sie sich vor, Diskriminierung wäre ein Mensch. Welche Person sehen Sie? (später) Was würde die Person jetzt noch sagen? ○ Ich würde Sie bitten, sich nun gemeinsam auf ein Resümee zu einigen und dies in einem Satz zu formulieren. Sie können hierfür gerne das leere Papier + die Moderationskarten hierfür nutzen. // online: Whiteboard hierzu nutzen & kurz erklären ○ Ggf. auf Widersprüche und Auffälligkeiten hinweisen? Direktive Phase
Einleitende Abschlussfrage	Was wünschen Sie sich für die Zukunft? (ggf. Beschreiben/Schildern o.Ä.)

Abschließende Frage	Gibt es etwas, das noch offen geblieben ist bzw. zu dem sie noch etwas sagen möchten? /Haben wir etwas vergessen, was Sie gern noch ansprechen würden? / Wir haben über... gesprochen. Vielleicht gibt es aber noch etwas anderes, das Ihnen am Herzen liegt.
Abschluss & Dank	Dann bedanke ich mich ganz herzlich, Aufnahmegerät stoppen Ggf. kurzes Feedback? Wichtige und wertvolle Unterstützung des Forschungsprojekts

Information zur Einwilligungs- und Datenschutzerklärung

Informationsblatt und Einverständniserklärung zur Gruppendiskussion

(inkl. Datenschutzrechtlicher Bestimmungen)

Masterarbeit:	Eine empirische Studie zu Diskriminierung in Organisationen
Forschende Person:	Franziska Macho-Pumpmeier (B.A. Erziehungswissenschaft; B.A. DaZ DaF) – franziska.macho-pumpmeier@stud.ph-freiburg.de
Betreuungspersonen:	Dr. Nadja Schwendemann – nadja.schwendemann@ph-freiburg.de Prof. Dr. Bettina Fritzsche – bettina.fritzsche@ph-freiburg.de
Moderatorin:	Franziska Macho-Pumpmeier
Datum der Gruppendiskussion:	30.08.2024

Vielen Dank, dass Sie sich zur Teilnahme an der Gruppendiskussion bereit erklärt haben. Mit diesem Schreiben informiere ich Sie über das Forschungsprojekt und über mein Vorhaben sowie über die geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Der Datenschutz verlangt Ihre ausdrückliche und informierte Einwilligung, damit die Gruppendiskussion gespeichert und ausgewertet werden darf.

Ziel und Durchführung der Masterarbeit

In diesem Projekt geht es u.a. um die Wahrnehmung von Diskriminierung und Diversität in Organisationen aus der Perspektive von Personen, die sich hauptamtlich mit den Themenbereichen auseinandersetzen. Die Erhebung mithilfe von Gruppendiskussionen zielt darauf ab, die Haltung, Einschätzungen und Erfahrungen der Teilnehmenden zu explorieren. Die Erkenntnisse werden anonymisiert ausgewertet, wissenschaftlich aufbereitet und ggf. veröffentlicht sowie für die Erstellung einer Masterarbeit im Fachbereich Erziehungswissenschaft an der Pädagogischen Hochschule Freiburg verwendet.

Die Durchführung der Studie geschieht auf der Grundlage der Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie der EU-DSGVO. Die oben genannte Moderator*in

unterliegt der Schweigepflicht und ist auf das Datengeheimnis verpflichtet. Die Arbeit dient allein wissenschaftlichen Zwecken.

Technische Sicherungsmaßnahmen

Gespeichert werden die Daten ausschließlich auf gesicherten Servern in Deutschland. Diese sind nur für die Masterstudentin zugänglich. Die Transkription erfolgt mithilfe der Transkriptionssoftware MAXQDA. Die Audiodateien werden pseudonymisiert, d.h. personenbezogene Daten (Name, Kontaktdaten, Organisationsnamen) werden in separaten Dateien lokal gespeichert.

Widerruf der Teilnahme

Die Teilnahme an der Gruppendiskussion ist freiwillig. Sie werden nur dann einbezogen, wenn Sie vorher schriftlich Ihre Einwilligung erklären. Sofern Sie nicht an der Studie teilnehmen wollen oder später aus ihr ausscheiden möchten, entstehen Ihnen keinerlei Nachteile. Die können jederzeit, auch ohne Angabe von Gründen, Ihre Einwilligung zur Teilnahme an der Studie widerrufen.

Wenn Sie die Einwilligung widerrufen, werden Sie nicht zu der Gruppendiskussion eingeladen, es werden keine weiteren Daten erhoben. Die bis zum Widerruf erfolgte Datenverarbeitung bleibt jedoch rechtmäßig.

Datenschutzrechtliche Bestimmungen

Ihre Daten werden auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 lit. A. DSGVO in Verbindung mit Art. 4 Nr. 11 DSGVO verarbeitet. Die Verantwortliche verarbeitet Ihre personenbezogenen Daten, darunter auch besondere Kategorien der personenbezogenen Daten (Audioaufnahmen), zu Zwecken der Kontaktaufnahme, der Durchführung der Gruppendiskussionen und der Auswertung für wissenschaftliche Arbeiten. Sie haben das Recht, dass die betreffenden personenbezogenen Daten unverzüglich gelöscht werden (Art. 17 DSGVO).

Die Verantwortliche ist verpflichtet, personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, sofern einer der folgenden Gründe zutrifft:

- Die personenbezogenen Daten sind für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig.
- Sie widerrufen Ihre Einwilligung, auf die sich die Verarbeitung stützte, und es fehlt an einer anderweitigen Rechtsgrundlage für die Verarbeitung.
- Die personenbezogenen Daten wurden unrechtmäßig verarbeitet.

Sie haben keinen Anspruch auf Löschung, soweit Ihre Daten für die wissenschaftliche Forschung erforderlich sind und die Löschung voraussichtlich die Verwirklichung der Ziele dieser Verarbeitung unmöglich macht oder ernsthaft beeinträchtigt, oder die Verarbeitung zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen gültig ist.

Welche Daten werden erhoben?

- Name, Vorname und E-Mail-Adresse
- Textdaten (Transkriptionen)
- Berufsbezeichnung, Institution

Anonymisierung der Daten

Die personenbezogenen Daten werden zur Kontaktaufnahme und zur Teilnahme an der Studie benötigt. Sie werden jedoch unmittelbar nach der Transkription pseudonymisiert und gespeichert. Personenbezogen gespeichert werden ausschließlich die Einwilligungsbögen. Die unterzeichneten Einwilligungserklärungen in Papier oder in elektronischer Form werden gegen unbefugten Zugriff gesichert aufbewahrt.

Um die Gruppendiskussion wissenschaftlich auswerten zu können, werden Audioaufzeichnungen erstellt. Bei einer digitalen Gruppendiskussion wird die Aufzeichnung mithilfe von der Videoplattform zoom sowie über externe Audioaufnahmegeräte aufgezeichnet. Nach Abschrift und Auswertung werden die Audiodateien gelöscht, spätestens jedoch zum Projektende. Die Audiodateien werden pseudonymisiert, d.h. personenbezogene Daten (Name und Kontaktdaten) werden in einer separaten Datei gespeichert. Nach erfolgter Anonymisierung der Transkriptionsdatei wird diese mithilfe einer Software ausgewertet.

Veröffentlichung der Daten

Die Ergebnisse des Forschungsprojektes werden in zusammengefasster Form gruppenbezogen dargestellt. Veröffentlichungen lassen keine Rückschlüsse auf einzelne Teilnehmende zu. Es werden keine Informationen veröffentlicht oder einbezogen, die Ihre Person erkennen lassen.

Wenn Sie der Auffassung sind, dass bei der Verarbeitung Ihrer Daten datenschutzrechtliche Vorschriften nicht beachtet wurden, können Sie sich mit einer Beschwerde zunächst an die forschende Person an die zuständige Aufsichtsbehörde wenden, die Ihre Beschwerde prüfen wird. Ihre Erklärungen zur Geltendmachung Ihrer Rechte sind grundsätzlich schriftlich an den Verantwortlichen zu richten.

Ihr Ansprechpartner in datenschutzrechtlichen Fragen:

Dr. Bernd Remmele – Datenschutzbeauftragter der Pädagogischen Hochschule Freiburg

Tel. 0761 – 682 625

datenschutz@ph-freiburg.de

Um sicher zu sein, dass Sie aus freien Stücken und nicht unter Druck der Teilnahme an einer Gruppendiskussion zustimmen, verlangen die Datenschutzbestimmungen auch den ausdrücklichen Hinweis, dass Ihnen keine Nachteile entstehen, wenn Sie die Teilnahme verweigern. Auch die Einwilligung ist freiwillig und kann jederzeit von Ihnen widerrufen werden.

Ich bedanke mich für Ihre Bereitschaft.

Franziska Macho-Pumpmeier

Einverständniserklärung

Über Forschungsziele, Datennutzung und Datenschutz wurde ich in den vorherigen Abschnitten informiert. Diese Abschnitte habe ich gelesen und verstanden. Ich erkläre außerdem, dass ich vor der Datenerhebung die Möglichkeit hatte, an die Verantwortliche Fragen zu stellen. Eventuelle Fragen wurden vollständig beantwortet.

Mir ist bewusst, dass meine Teilnahme an der Studie vollkommen freiwillig ist und ich bei einer Verweigerung meiner Einwilligung keinerlei Nachteile erleide. Meine Einwilligung kann ich jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen, ohne dass dies einer Begründung bedarf und ohne dass mir daraus irgendwelche Nachteile entstehen.

Im Fall eines Widerrufs werden meine personenbezogenen Daten anonymisiert oder gelöscht.

Eine Kopie der Informationsschrift und dieser Einwilligungserklärung habe ich erhalten. Das Original verbleibt bei der Verantwortlichen der Studie.

Die umseitigen Informationen zum Datenschutz habe ich erhalten und zur Kenntnis genommen.

Ich willige ein, die Aufnahme meines Streams (Audio/Video) des Zoom-Meetings im Rahmen der Gruppendiskussion durchzuführen. Die Aufnahmen dürfen für eine anschließende Transkription und Auswertung verwendet werden.

Ich bin mit der Teilnahme an der Gruppendiskussion und deren Aufzeichnung, Anonymisierung und Auswertung sowie der Erhebung, Verarbeitung, Speicherung entsprechend den Beschreibungen zum oben bezeichneten Forschungsvorhaben einverstanden.

Vor- und Nachname (in Druckschrift)

Ort, Datum, Unterschrift

Transkriptionsrichtlinien

TiQ: Talk in Qualitative Social Research

L	Beginn einer Überlappung bzw. direkter Anschluss beim Sprecherwechsel
J	Ende einer Überlappung
(.)	Pause bis zu einer Sekunde
(2)	Anzahl der Sekunden, die eine Pause dauert
<u>nein</u>	betont
nein	laut (in Relation zur üblichen Lautstärke des Sprechers/der Sprecherin)
nee	sehr leise (in Relation zur üblichen Lautstärke des Sprechers/der Sprecherin)
.	stark sinkende Intonation
;	schwach sinkende Intonation
?	stark steigende Intonation
,	schwach steigende Intonation
viellei-	Abbruch eines Wortes
oh=nee	Wortverschleifung
nei::n	Dehnung, die Häufigkeit vom : entspricht der Länge der Dehnung
(doch)	Unsicherheit bei der Transkription, schwer verständliche Äußerungen
()	unverständliche Äußerungen, die Länge der Klammer entspricht etwa der Dauer der unverständlichen Äußerung
((stöhnt))	Kommentare bzw. Anmerkungen zu parasprachlichen, nicht-verbalen oder gesprächsexternen Ereignissen; die Länge der Klammer entspricht im Falle der Kommentierung parasprachlicher Äußerungen (z.B. Stöhnen) etwa der Dauer der Äußerung. In vereinfachten Versionen des Transkriptionssystems kann auch Lachen auf diese Weise symbolisiert werden. In komplexeren Versionen wird Lachen wie folgt symbolisiert:
@nein@	lachend gesprochen
@(.)@	kurzes Auflachen
@(3)@	3 Sek. Lachen

Abb. 1: Richtlinien der Transkription von Texten: TiQ (Bohnsack, 2021, S. 255f.)

Thematischer Verlauf Gruppendiskussion I

Interviewabschnitt	Zeilen/Zeit	Inhalt	Notizen
Einführung in die Methode von Y	1-53 ⁷⁷ 00:00 – ca. 04:00	Einleitende Worte von Y Technische Störung	
Vorstellungsrunde	54-121 Bis ca. 09:00	Vorstellung der einzelnen Personen Person B stellt sich vor Person C stellt sich vor Person D stellt sich vor Person A stellt sich vor	Fast schon direktive Vorstellung, Vorstellung der Reihe nach (eingeübt?), Übergabe an andere ; teilweise Bezug zu Diversity oder Antidiskriminierung
Erfahrungen mit Diskriminierung in Organisationen	122-236 246-308 Bis 20:49	Erfahrungen Person D: Anlaufstelle für Diskriminierung; v.a. Rassismus u. chronische Erkrankungen Person B schließt an und bezieht sich aufs AGG, erzählt von der Organisation, (Aufzählung) Person A stellt eine Rückfrage in Bezug auf Mediation (176-215) Person A beschreibt (216-232) Hauptpunkte bei Diskriminierung (quantitativ) Person C (234-267) nicht so viele Vorfälle, Beispiel Beschreibung Austauschstudierende + Berufungsverfahren + Rückfrage Person A (abfragen/einordnen/abtasten) (268-288)	Abfragen, Abtasten und Aufzählen/Darstellen von sich in der Position/Organisation Gegenseitiges Interesse Macht kommt zum ersten Mal auf; Frauen
	294-309	Person D bezieht sich auf A und C: Diskriminierung und Macht hängen zusammen: Hochschule als hierarchischer Betrieb, B nimmt Thema auf und fügt Charta der Vielfalt als Argumentation ein (gemeinsam. Wir gegen Die, Wir haben alle denselben Auftrag)	

⁷⁷ Aufgrund unterschiedlicher Formatierungen der Transkripte sind hier sowie im thematischen Verlauf der zweiten Gruppendiskussion alterierende Zeilennummern versehen. Bei Interesse kann das gesamte Transkript eingesehen werden.

Diversity + Diskriminierung: Zusammenhänge mit der Stellenstruktur	310-419 Bis ca. 27:00	Rückschluss: Bekanntheit vs. quantitative Anzahl der Fälle Person B Person A widerspricht ,je diverser ne Orga desto mehr Diskriminierung passiert natürlich auch' (336-337); Vernetzung ist wichtig Person D: Doppelfunktion (Kritik?), Analyse, Rückschluss Macht Person A: Vertraulichkeit gesetzlich verankert Rückschluss: Es braucht präventive Angebote wie z.B. Schulungen (420)	Interaktion Gemeinsam geteilte Erfahrungen
Maßnahmen	420-486 Bis ca. 29:00	Schulungen + verpflichtende Schulungen	„Vergleichen“ der präventiven Angebote + Schulungen, Darstellen, was in der eigenen Orga schon läuft (mithalten)
Rückfrage Y	Bis ca. 30:00 496-504	Umgang mit Beschwerdefällen?	
Umgang mit Beschwerden	506-566 Bis ca. 34:00	Anonymität bei Beschwerdestellen ist nicht möglich mit dem AGG (Person A), Fakten Nachfrage Person D an A: Studierende? Weil AGG nicht zählt: Landeshochschulgesetz →AGG Beschwerden sind für Studierende in Stadt Y möglich Beratung für alle Statusgruppen Person A Person B schließt an: Betriebsvereinbarung	
Macht + Beschwerdeverhalten bei Diskriminierungsfällen	567-656 Bis ca. 40:00	Abhängigkeitsverhältnis bleibt bestehen Umgang mit Beschwerden in verschiedenen Bereichen + Beispiel Rassismus (indischer Student Person D) ; Kommentar Person A: Erfahrungen aus vergangener Tätigkeit und Grenzen der Beratung (Schule, Beschreibung verweist auf mehrere Fälle, die sich zu einer relevanten Erfahrung zusammengeschlossen haben) Person C: Erzählung Prof Austauschstudierende Sprache + Wertung Machtmissbrauch Prof*innen keine Ansprechpersonen: gemeinsame Erfahrung/Orientierung? Leitungen sollten keine Ansprechpersonen sein, sondern „externe“ oder nicht in den hierarchischen Betrieb eingefasste Personen	Beispiel (Erzählung!) indischer Student Macht als separates Thema, bzw. kommt es immer wieder auf? Z. WAS HEIßT MACHT?

Sichtbarkeit/Öffentlichkeitsarbeit Bekanntheit	657-727 Bis ca. 45:00	Möglichkeiten der Werbung/ Sichtbarkeit der einzelnen Stellen	
Zuständigkeit	728-784 Bis ca. 48:00	Gefahren? Z.B. negative Reaktionen auf all gender Toiletten Unterschiedliche Anliegen von Studierenden, Notwendigkeit: Allen gerecht werden (z.B. Gebetsraum: Was ist wichtiger?) Ausspielen von unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen (773)	Für wen sind die Beauftragten da? Zuständigkeit abklären
	785-816 (oder ein bisschen weiter- überschneidet sich) Bis ca. 49:00	Beispiel AD-Büro + Corona → Stellen sind oft defizitär aufgestellt Wenn es eine Statistik und viele Fälle gibt, hilft das bei der Rechtfertigung der Stellen, auch für die Ausgestaltung und die Ressourcen Statistik und Finanzierung Überleitung zu Bedeutung der Leitungen	-
Bedeutung der Leitungen	817-846 Bis ca. 51:30	Bedeutung der Leitungen	-
Besonderheit der eigenen Stelle	847-878 Bis ca. 53:00	Diskrepanz der eigenen Stelle (eigentlich sollte es die Stelle nicht mehr geben)	-
	879-899 Bis ca. 54:00	Eigene Diskriminierungen/Biases im Kopf	-
	900-919 Bis ca. 55:00	Bedrohungen der Stellen (Sicherheitskonzepte)	-
	920-965 Bis ca. 57:00	Diskussion über Veränderungen innerhalb der Organisation	- Alles eher Aussagen, wenig Interaktion
Beschwerdeverhalten von bestimmten Personen (sich ausgegrenzt gefühlten Menschen)	966-1094 Bis ca. 01:04:00	Beschwerdeverhalten; wann sind Beschwerden Beschwerden? (Burschenschaft, Druck auf Dozentin) Aktives Ansprechen von B; ähnliche Erfahrungen? Angebote für bestimmte Zielgruppen und Beschwerden von Männern (Frauenförderung, Frauentaxi) Hass Eigene Erfahrung Regenbogenflagge	Interaktion und Beteiligung Gemeinsame Erfahrungen Menschen beschweren sich, weil sie „zu kurz“ kommen Teilen eigener persönlicher Erfahrungen

	1095-1149 Bis ca. 01:07:40	Container-Begriff ‚Diversity‘ Menschen, die stänkern (Burschenschaft)	Eigene Erfahrungen, Erzählung Burschenschaft Konflikte, die sie beschreiben Verschiedene Interessenskonflikte von Gruppierungen, ZUSTÄNDIGKEIT Abgrenzung
	1150-1172 Bis ca. 01:09:00	Aufgreifen „Möbelhaus-Erfahrung“ → Sichtbarkeit von Ansprechpersonen (Website, Sichtbarkeit von Themen+ Konzepten)	Kommentar zu Flaggen
	1173-1185 Bis ca. 01:10:00	Schwule Filmwoche	Beschreibung Beispiel, kein Kommentar
	1186-1205 Bis ca. 01:12:00	CSD-Stand/Angebote für Queere Community z.B. Sticks n Stones	
Nachfrage von Y	1209-1214	Grenzen& unterstützende Maßnahmen von Leitungen...	
Leitungsebene	1216-1283 Bis ca. 01:17:00	Beispiel Kita-Fall Rassismus → Bedeutung der Leitung bei Entscheidungen Person D Person B: Beispiel Führungsperson „mit sexuellen Anteilen“ →Wechsel Person A Beispiel aus Praxis: Mehraugenprinzip, mehrere Personen sollen zusammenarbeiten →Ernsthaftigkeit wird hierdurch gesteigert	Macht und Machtlosigkeit (Verhandlung) Verdeutlichen der Bedeutung der Leitung anhand von Aneinanderreihung von Beispielen aus der Praxis (eigene Handlungsunfähigkeit/Aushandlung der Grenzen der eigenen Arbeit) für das Entgegenreten Anerkennung von Anderen, Voraussetzung „Leitung muss (persönlich + fachlich) dahinter stehen und auch Wissen haben“
Nachfrage Y	1285-1289	Verständnis von Diversity und Diskriminierung	
Diversity und Diskriminierung	1290-1317 Bis ca. 01:19:30	Dimensionen der Charta der Vielfalt + Austauschstudierende Vorschlag, Beleidigung, Deutsch, Sport	
	1318-1135 Bis ca. 01:20:30	Beispiel Mobbing im Sportunterricht	Kommentar von B auf Aussage von C
	1336-1349 Bis ca. 01:21:20	Positive Konnotation von Diversity	Zustimmung einer Meinung
	1350-1368 Bis ca. 01:22:20	Diversitymaßnahmen	Erklärung

	1370-1398 Bis ca. 01:23:30	Selbstverständlichkeit von Diversity als Wort, z.B. Umgang mit Sprachveränderungen	Sprache wird thematisiert
	1399-1454 Bis ca. 01:25:00	Verantwortlichkeiten in der Organisation, z.B. unterschiedliche Dimensionen und Abbildung von Personen mit verschiedenen Merkmalen	
	1446-1460 Bis ca. 01:27:00	Vorhandensein unterschiedlicher Positionierungen	
Nachfrage Y	1462-1465	Weg zur Stelle	
Aktuelle Stelle & beruflicher Werdegang	1467-1485 Bis ca. 01:28:40	Stellenbeschaffung von Person C	Einzelne Beschreibungen und Darlegungen, jedoch keine Interaktion bis
	1487-1510 Bis ca. 01:30:15	Studium und Arbeitserfahrung Person D	
	1511-1538 Bis ca. 01:32:30	Berufliche Laufbahn Person A	
	1539-1564 Bis ca. 01:34:20	Eigener beruflicher Werdegang Person B	
Nachfrage von Y	1566-1568	Perspektivwechsel: Was würden andere Personen über eure Stellen sagen?	
Besetzung der Stellen	1569-1599 Bis ca. 01:36:00	Eigene Positionierung und gesellschaftliche Verantwortung, welche Positionierungen werden abgedeckt? Beispiel Onkel: Wir sind alle gleich; Rechtfertigungsdruck	Interaktiv? Eher Austausch-Charakter
	1600-1612 Bis ca. 01:37:30	Verortung innerhalb der Organisation: WO soll die Stelle angesiedelt sein?	
Zuständigkeiten	1613-1625 Bis ca. 01:38:30	Eingrenzung des Aufgabenfelds; oftmals ist (anderen Personen) nicht klar, welche Aufgaben in das Aufgabenfeld gehören	
	1626-1649 Bis ca. 01:40:30	Bekanntmachung der Stelle mit Beispiel versehen	Erzählung
Nachfrage von Y	1651-1658	Handlungsbedarf	
Handlungsbedarf	1659-1673 Bis ca. 01:41:20	Sichtbarkeit & Budget	Einzelne Personen führen weitere Aspekte auf, ohne aufeinander Bezug zu nehmen
	1674-1688 Bis ca. 01:43:00	Vernetzung	
	1689-1725 Bis ca. 01:45:20	Mehr Aufmerksamkeit	

	1727-1756 ca. 01:48:00	Antidiskriminierung ist politische Arbeit & gleichzeitige Grenzen der eigenen Ressourcen und der Arbeit	
	1575-1789 Bis ca. 01:50:00	Maßnahmen: z.B. Frauenanteil in Unternehmen bzw. Diskriminierung bei der Rekrutierung	
Nachfrage von Y	1790-1801	Resümee	
Resümee	1803-1812 Bis ca. 01:51:20	Lebensaufgabe und Engagement	
	1813-1826 Bis ca. 01:52:00	Bewusstsein & Yin und Yang (Diversity & Antidiskriminierung)	
Nachfrage von Y	1827-1833	Offenes & Ausblick	
Perspektiven	1834-1854 Bis ca. 01:54:10	Bedeutung von Intersektionalität und Erweiterung der Perspektiven	
	1855-1874 Bis ca. 01:55:20	Diversity als gelebte Praxis & Herausforderung für Unternehmen	
	1875-1884 Bis ca. 01:56:00	Wunsch nach mehr gesetzlichen Grundlagen	
Dank von Y + Abschied	1885-1910 Bis 01:57:30		

Thematischer Verlauf Gruppendiskussion II

Interviewabschnitt	Zeilen/Zeit	Inhalt	Notizen
Einleitende Worte von Y	1-48 00:00-04:08	Y erklärt die Methode und den Ablauf der Gruppendiskussion, stellt die Vorstellung der Personen gegenseitig frei und gibt den ersten Erzählimpuls in Bezug auf die Erfahrungen im Umgang mit Diskriminierung in den jeweiligen Organisationen.	Formaler Ablauf durch Vorstellung, nacheinander sprechen
Vorstellungen und erste Verhandlungen	50-81 4:08-06:48	Aushandlung darüber, wer beginnt. Person E stellt sich vor. Person E stellt den Bezug zum Erzählimpuls her und bezieht dies auf die berufliche Laufbahn.	E wirft auf: Diversity-Arbeit ist auch immer Antidiskriminierungsarbeit (81)
	83-130 06:49-10:36	Person F nimmt Bezug auf Person E und stellt sich und die aktuelle Stelle vor.	F vertieft und verstärkt den Gedanken; Diversity geht mit Antidiskriminierung Hand in Hand
	132-159 10:36-13:09	Person G stellt sich vor und erklärt den eigenen Aufgabenbereich. G betont die Vielfältigkeit des Teams, in dem sie arbeitet und zeigt Weiterentwicklungsmöglichkeiten auf.	Bezug auf Erzählimpuls und Argumentation/Rechtfertigung: vielfältige und sensible Einrichtung/Arbeitsstelle/Organisation. Kein Bezug auf E und F
	161-203 13:10-16:43	Person H stellt sich vor und stellt Bezüge zum Erzählimpuls her. Er zählt unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten auf bzw. was die Gewerkschaft/die Organisation bereits macht.	Rechtfertigung, legt den Fokus auf Arbeitsbereich queer → eigene Positionierung?
	204-243 16:44-19:09	Person E Betriebsrat und queer-Gruppe aufgebaut, ergänzt um Beispiele aus der eigenen Organisation und betont die Wichtigkeit des Schutzraumes für geoutete Personen.	Elaboration von Person H: Wichtigkeit von Mitarbeitenden mit bestimmter Positionierung Nennt Beispiel All Gender Toiletten,
	243-277 19:10-22:00	Arbeitsgruppe Alter bei Person E Sensibilisierung innerhalb der Organisation, nennt Beispiele, was die Organisation bereits macht, kommt ein bisschen ins Erzählen	Beschreibung Führt Gedanken von Person G weiter Rechtfertigung / Argumentation Säulen des Diversity Managements Wissens-Nuggets (257) Darstellung, was alles schon läuft

	277-306 22:00-23:30	„Es“ wird einfach so rausgehauen; Beispiel Arzt: Kann sich die Namen „der Araber“ nicht merken	Eigene Relevanzsetzung; Erzählung Sensibilisierung ist wichtig
	308-336 23:31-25:55	Person F erzählt in Bezug auf Sensibilisierung aus ihrer eigenen Praxis von der Schwierigkeit, innerhalb der Hochschule zu sensibilisieren.	Bewertung der Situation, Weiterarbeit an Diskurs, Schwierigkeit, Dinge innerhalb der Organisation zu ändern
	338-372 25:56-28:05	Person H fasst zusammen und ergänzt und elaboriert weiter. Verpflichtende Führungskräftebildungen (355-372)	Person G schließt an das Gesagte von E und F an; Erklärung es muss eine Haltung von oben (341) geben
Diskriminierung und Macht	373-416 28:06-30:01	Person G: Beschwerden sollen ernst genommen werden. Diskriminierung hat mit Macht zu tun	Schließt an Person G an Bezug auf Macht Zustimmung E
	417-436 30:02-31:32	Fehlerkultur (418) ist wichtig	Führt den Gedanken von Person G weiter und ergänzt ihn um einen neuen Aspekt
	436-467 31:33-33:32	Beispiel: sexuelle Belästigung, Beschreiben bzw. Argumentieren; Erklären des Ablaufs; Beschwerdestelle Haltung bereits im Onboarding und entsprechende Schulungen	
	467-522 33:33-37:40	Erlebte Kritik von Betriebsrät*innen, daher Schulungen notwendig; Betonung der Bedeutung für ausländische Mitarbeiter*innen	Kritischer Blick Organisation Person H, Verletzung Person E, Führt den Gedanken zu Schulungen und Sensibilisierung weiter
	524-537 37:44-38:41	Grundqualifizierungen von Betriebsrät*innen	Nimmt Bezug auf Thema Betriebsrät*innen, sieht Verantwortung bei der Organisation
	538-564 38:41-40:26	Person H: Neues Thema: Auszubildende im Gesundheitswesen sollen in Bezug auf Antidiskriminierung geschult werden Person E: Diversity kommt als Thema ins Curriculum in unseren Pflegeschulen	Person E nimmt direkt Bezug darauf und erklärt, dass sie dies direkt umsetzen →Vernetzung als Konklusion
	565-587 40:27-42:00	Person G führt den Gedanken weiter. Die Sensibilisierung ragt viel weiter hinaus über die Gesellschaft →weitreichender Kontakt; machtkritische Haltung?	Weiterführen des Gedanken, Relevanz: Machtposition und weitreichende Bedeutung für Gesellschaft

Gegenwind	589-630 42:00-45:00	Person E beschreibt Anfeindungen/Gewalt, die sie und andere sie erleben; Kiwi + dicker fetter Liebesbrief + Banner am Haus Viel mehr Gegenwind und extreme Haltungen	Gegenposition zu Person G; es gibt mehr Gewalt und Gegenwind
	634-693 45:32-49:16	Nachfrage Person H nach konkreten Papers/Leitfäden/ schriftlichen Ausarbeitungen Person E führt weiter zu Arbeitgebendennetzwerk, Interesse an Literatur Person G erzählt von Trainings und Begleitungen und Standards zu Beschwerdestelle Person F Kommentar: hat mir weitergeholfen Person E möchte das nach dem Urlaub angehen	Neues Thema, Wissensvermittlung und -weitergabe Wie können wir uns spezifisch weiterbilden?
Richtlinien und Betriebsvereinbarungen	49:17-51:00 694-732	Person G nennt AGG und die Leerstellen und die Notwendigkeit, eigene Richtlinien Person E erzählt von ihrem Ziel der Betriebsvereinbarung zu Antidiskriminierung Person F berichtet von Unterschieden verschiedener Antidiskriminierungsstellen	oberflächlich
	733-779 51:00-54:36	Bewegung und Gegenbewegung mit Beispielen: Harley Davidson und Microsoft: Wie geht es anderen Stellen? Bericht: Anfrage Forschung, was bringt die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt? „Bunt washing“ (764) Feuer wird gelöscht, Person F; Prävention ist noch nicht in den Köpfen drin; Aushandlung	
Raum für Austausch bieten	781-852 54:37-58-58	Person E erzählt ausführlich von Workshops, die sie mit verschiedenen Ebenen gemacht haben; es muss besprechbar werden	Erzählung? Best practise? Interaktion Person E und F

		Weiterführung und positive Bewertung Person F	
Bedingungen der Arbeitsstelle	59:00-01:03:45 854-933	Person F fragt andere nach Bedingungen der Arbeitsstelle und erzählt von der eigenen Person E nimmt Bezug und erzählt ausführlich über die Grenzen der eigenen Arbeitsstelle und den Fokus auf strategische Ausweitung; Herausforderung Leitungswechsel und Aufteilung der Schwerpunktthemen Person H betont die Größe des Betriebs/der Organisation; oft eine zusätzliche Aufgabe; es braucht spezifische Aufgaben für bestimmte Bereiche	Neues Thema
	935-958 01:03:45	Kommentar zu Arbeitssituation, weitere Mitarbeitende für eine Zusammenarbeit in einem Team	
Repräsentation und Vernetzung	959-1056 01:07:30-01:11:00	Mehrere Berufsgruppen sollen miteinbezogen werden und gleichzeitig Diversitätsmerkmale vertreten sein, fügt ein Beispiel hinzu in Bezug auf Konfliktmittler*innen, „Diversität nutzen“ (993) Person H spricht die Notwendigkeit der Vernetzung Person E bringt die Charta der Vielfalt wieder auf Beispiel proudatwork	Management; Verwertbarkeit von Diversität (keine Rede von Antidiskriminierung)
Vernetzung	1058-1081 01:11:00 – 01:13:00	Zusammenhalt von anderen Antidiskriminierungsstellen an Hochschulen und Austausch hilft beim Aufbau und beim Durchhalten der „Schwere von der Arbeit“ (1079)	
Schwere der Arbeit/Energie und Ressourcen in der Arbeitsstelle gut einteilen Resilienz Handlungsstrategien um nicht auszubrennen	1083-1197 01:13:07-01:19:30	Engagierte Personen in den Stellen, Schwierigkeit der Stellen in Bezug auf Barrieren bei der Arbeit Wichtigkeit der Thematik und gleichzeitig auch Gegenwind Strategie von Person E (beratschlagt Person F) „irgendwas geht immer“ (1153)	Neue Thematik Reden über die Strukturen, eigene Erfahrungen und Handlungsstrategien Alle beteiligen sich Handlungsmächtig sein, nicht Ohnmacht zulassen

	1198-1132 01:19:31-01:21:00	Was ist Erfolg? Für mich und für das Unternehmen? Beispiel vor einem Jahr	Diskurs, Korrektur
	1133-1253	Messen mit proudatwork	-
	1254-1302	Beschwerden von Patient*innen; Einführen von Beschwerdeverfahren für Patient*innen Es braucht Zahlen	-
ERSTE immanente Nachfrage	01:25:06-01:26:00 1303-1314	Nachfrage: Verhältnis von Diversity und (Anti)Diskriminierung	
Verhandlung Diversität und Diskriminierung	1316-1421 01:26:00-01:33:49	Guter Arbeitgeber beschäftigen sich mit Diversity, Chancen und Stärken und werben damit Was braucht es für mehr Wie passiert Diskriminierung aus der Perspektive von E? Situation von Pflegekräften; Überlastung, Teufelskreis muss durchbrechen werden Wie kann die Arbeit entlastet werden? Was kann getan werden, um weniger Diskriminierung zu evozieren? Beispiel Workshops mit Theaterpädagog*innen Diskriminierung verringern	Diversity ist wichtig im Kontext vn Fachkräftemangel → guter Arbeitgeber Person H und Person E führt weiter Überlastung vs. Diskriminierung? Eher: Wo sieht E Handlungsbedarf?
	1423-1445	Größtes Ziel Diskriminierungssensibilität, Person F erzählt von ihrem Verständnis	Auftrag?
?	1447-1633 01:36:00-01:49:00	Zuschreibungen aufbrechen; Link zwischen Antidiskriminierung und Diversität Person G: Macht wird nochmals angesprochen. Diversität bedeutet nach außen zu wirken (Quoten und Repräsentation) und Antidiskriminierung mit strukturellen Veränderungen	Neues Thema Weiter auch Auftragsklärung/Abgrenzung Person E reagiert ablehnend und rechtfertigt sich mit unterschiedlichen Argumenten, „Vorwurf“ (1496)

		<p>Diversity ist auch immer Antidiskriminierungsarbeit (das sagen auch andere) ← Rechtfertigung</p> <p>Schnittstelle vorhanden (Übereinstimmung), jedoch nicht deckungsgleich</p> <p>Erklärung weswegen Antidiskriminierung mit Privilegien und dem Konzept von Diversity Equity Inclusion zusammenhängt</p> <p>Es gibt keine klaren Definitionen Eigene Erfahrung Person F in Bezug auf Alter (Was will sie?)</p> <p>Konzepte sind anders</p> <p>Politische Grundhaltung ist notwendig und bedingt das Verständnis</p> <p>Ausrichtung ist abhängig vom (politischen) Verständnis von Diversity und Antidiskriminierung</p>	Dissenz?
Abschlussphase	01:49:00-01:50:00	Rückfrage von Y: Was wünscht ihr euch für die Zukunft?	
		Dank & Abschied	

Transkripte einzelner Passagen

Gruppendiskussion I: Eingangssequenz

Passage: Eingangssequenz
Gruppe: I
Datum: 19.08.24
Timecode: 0:00 bis 20:49
Dauer: 20min 49sek
Transkription: F. M.
Korrektur: R. P.

1 **Y:** Genau und dann dank ich euch erstmal nochmal nochmal herzlich dass
2 ihr euch jetzt die Zeit nehmt ähm heute an der Gruppendiskussion teil-
3 zunehmen und mich bei meiner Forschung zu meiner Masterarbeit zu unter-
4 stützen ähm genau. die Methode Gruppendiskussion. ich erklär am Anfang
5 kurz was dazu ähm weils vielleicht n bisschen ungewöhnlich is ähm ich
6 werde lediglich Impulse geben und als Moderatorin ähm mich ansonsten im
7 Hintergrund halten. das heißt das Ziel ist die Selbstläufigkeit des
8 Gesprächs das zwischen euch dann entsteht. ähm das heißt ihr bestimmt
9 auch was ihr sagen möchtet oder was ihr vielleicht nicht sagen möchtet.
10 auch die Redezeit ähm bestimmt ihr selber. (.) genau und äh es können
11 auch Pausen auftreten ähm genau. ich werd dann irgendwann, wenn die
12 Pausen @zu lange sind@ ähm mit nem neuen Impuls reinkommen oder nochmal
13 nachfragen genau. ähm aber da is auch wie gesagt euch überlassen was ihr
14 mitteilen möchtet oder ähm was nich. mir is wichtig zu sagen, dass es
15 kein richtig und kein falsch gibt bei dem was ihr heute hier sagt ähm
16 es soll=n gemeinsames Gespräch sein u:nd ähm genau wir ham uns jetzt
17 schon auf das du ähm geeinigt (.) genau. äh ich werde tatsächlich hand-
18 schriftlich @(.)@ mitschreiben und mich dann äh nach meinem Impuls äh
19 oder nach dem Impuls stummschalten. genau und äh es bleibt auch euch
20 überlassen in welcher Form ihr euch vorstellen möchtet. also des wird
21 nicht direktiv von mir kommen ihr könnt das handhaben wie ihr möchtet,
22 ob ihr am Anfang einfach kurz sagt woher ihr ähm so kommt (.) ähm genau
23 (.) habt ihr Fragen zu der Methode oder zu dem Vorgehen an sich? (3)
24 okay. und zeitliche Begrenztheit, ich hab mir bis zwölf maximal aufge-
25 geschrieben, dass wir dann auch ähm genau so um den Dreh rauskommen. (.)
26 wunderbar. (.) oke da:nn ähm würd ich euch mal den äh ersten Impuls mit
27 reingeben und der ist, ähm dass ich mich, hab ich ja auch schon ge-
28 geschrieben, ich interessier mich für Diskriminierung in Organisationen
29 und auch Diversität und forsche dazu? (.) und äh ihr alle habt gemeinsam
30 dass ihr die Themenschwerpunkte Diskriminierung oder Diversität entweder
31 in eurer Jobbeschreibung habt oder die mit als Aufgabenbereich in eurer
32 Tätigkeit drin habt innerhalb der Organisation in der ihr seid. also
33 seid ihr Expert*innen für die ähm Themenbereiche. (.) und mich würde
34 jetzt mal interessieren welche Erfahrungen ihr im Umgang mit Diskrimi-
35 nierung in euren jeweiligen Organisationen macht und genau dass ihr
36 darüber ins Gespräch kommt.
37 **LA:** Mhm. also vielleicht kurz Y äh ich versteh
38 dich nich so gut ich weiß nich wies den andern geht.
39 **LB:** Genauso also es isch
40 sehr schwankend gell? ja
41 **LA:** Genau
42 **LB:** Mhm (3)
43 **LY:** Oke dann is gut dass @ihr die
44 meiste Zeit redet@
45 **LB:** @(.)@

46 **Y:** Ich versuch einfach @lauter zu sprechen@ und äh genau wenn ihr was
47 nich versteht, stellt gerne dann ne Rückfrage (2) habt ihr die Frage äh
48 die ich grade gestellt hab (.) akustisch verstanden? ((Kopfnicken aller))
49 (2) ja? oke. (2)

50 **LB:** Aber schon wieder vergessen. kannst du se nochmal @stel-
51 len@ @(1)@

52 **Y:** Genau äh mich interessiert welche Erfahrungen ihr
53 **LB:** ah
54 **LY:** im Umgang mit
55 Diskriminierung in euren jeweiligen Organisationen so macht. genau und
56 dass ihr euch darüber austauscht.
57 (13)

58 **B:** Gut wie wolln mers machen? solln mer erst nochmal kurz was zu uns
59 sagen vielleicht? (3) ja? (.) oke. ich fang einfach mal an. @(.)@ also
60 ich bin Person B ich arbeite bei der Energieversorgung A die kennt ihr
61 wahrscheinlich alle. regionaler Energiedienstleister in Stadt Y? im Mo-
62 ment bin ich im Homeoffice in Region Z diese Woche also @(.)@ etwas
63 ungewohnt @(.)@ genau. ähm ich bin schon ziemlich lange dabei ich bin
64 seit 2008 bei Energieversorgung A bin dort im Personalmanagement ange-
65 siedelt (.) hab auch schon verschiedene Rollen da gehabt von der Rekrui-
66 tierung bis über ja Personalentwicklung, jetzt überwiegend hab auch=s
67 Gesundheitsmanagement mit aufgebaut, u::nd irgendwann ging des auch ei-
68 gentlich ausgehend vom Gesundheitsmanagement so in die Frage (.) wie
69 könn mer eigentlich für n gutes Miteinander sorgen bei uns in der Ener-
70 gieversorgung A? und dann gings bei uns langsam so los mit Diversity
71 Management seit 2018 eigentlich u::nd seither bin ich auch dabei. bin
72 mittlerweile auch Diversity-Beauftragte abe::r überwiegend noch äh im
73 Personalmanagement eben tätig. ist so quasi n=Nebenjob bei mir. und jetzt
74 hör ich auch auf, damit ich nicht zu viel quatsche und übergeb den
75 Staffelstab an Person C.

76 **LC:** Dankeschön, dann mach ich ma weiter. genau
77 also ich bin Person C ich arbeite an der Hochschule Stadt V bin also
78 quasi auch in Region Z im Homeoffice @(.)@ u::nd ich bin an dieser Hoch-
79 schule hauptsächlich im Marketingbereich tätig habe aber gleichzeitig
80 auch noch das Amt des Diversity und Gleichstellungsbeauftragten inne und
81 bin auch Ansprechperson für jüdische Studierende. ich weiß nich ob das
82 an allen Hochschulen mittlerweile so is aber zumindest an den Hochschulen
83 in Region Z is es quasi Voraussetzung, dass es speziell für jüdische
84 Studierende eine spezielle Ansprechperson gibt. wobei man sagen muss
85 dass da bisher noch nicht irgendwie was aufm Tisch lag oder so aber
86 falls doch mal noch was kommt @(2)@ genau. und ich hab aber nebenzu auch
87 noch ne eigene Agentur und über die behandle ich auch ganz viele Diver-
88 sity-Themen und ich geb ab an die Person D. (2)

89 **LD:** Hallo ich bin Person
90 D. ich arbeite seit ersten sechsten in der zivilgesellschaftlichen Be-
91 ratung für Antidiskriminierung in Stadt Y. ä:hm ich war davor fünf Jahre
92 in Stadt U und ähm war bei zwei großen Verbänden hab unter anderem
93 n=Demokratie leben Projekt geleitet in ner Kindertagesbetreuung also die
94 Vielfalts- und Demokratiethemen ä:h dort gemacht ähm dann war ich noch
95 bei nem anderen großen frauenpolitischen Verband und hab die Diversity-
96 Themen bespielt ähm (.) ja so zu mir und die Frage, die du anfangs
97 gestellt hast vielleicht wenn man da irgendwie so fließend ineinander
98 übergehn ähm is ja so n bisschen zweischneidig also ne natürlich arbeite
99 ich jetzt aktuell mit ratsuchenden Personen zusammen (.) also ich hab
100 ähm ne, ganz akut ähm Diskriminierungserfahrungen vor mir und äh ande-
101 rerseits könnte die Frage ja auch darauf abzielen ähm wie wir in der
102 Organisation in der wir arbeiten obs da vielleicht auch Diskriminie-
103 rungserfahrungen gibt äh in den Strukturen in denen wir uns bewegen. (.)
104 ja vielleicht könn mer da gleich drüber sprechen. und dann bleibt nurnoch
105 Person A.

106 **LA:** Genau ich bin Person A ich arbeite jetzt seit fünfzehnten
107 Februar an der Uni in Stadt Y. ich bin hier jetzt seit paar Wochen
108 offiziell au als Beraterin? also für äh Beschwerden zu Machtmissbrauch
109 und Diskriminierung. ich bin die Vorgängerin von Person D. @genau aus=m@
110 der zivilgesellschaftlichen Beratung für Antidiskriminierung (.) ähm
111 also ich hab jetzt natürlich irgendw- ich bin in der Abteilung Gender
112 und Diversity hab aber den Antidiskriminierungsschwerpunkt aber des
113 Thema Diversity is an der Uni auch schon ganz gut aufgestellt über die
114 eigene Abteilung ä::hm ich hab natürlich schon paar Fälle zu Antidis-
115 kriminierung aber kann jetzt noch nich so viel sagn über Diskriminierung
116 in der Uni? was ich vielleicht zu meiner vorherigen Orga noch sagen kann
117 ich hab da auch=n (.) so n vierjähriges Projekt gmacht wos um Diversity
118 aber auch diskriminierungssensible Orga ging beim Wohlfahrtsverband A
119 und ähm (.) klar auch in solch- in solchen Orgas kommts natürlich ähm
120 zu Diskriminierung des=is klar na das findet ja @überall@ statt und da
121 sind auch Orgas nich frei davon (.) genau. so viel zu mir.

122 (6)

123 **D:** Ich glaub Y möchte nich sprechen ich glaub @wir sollten vielleicht@
124 @(.)@

125 **LB:** @(.)@

126 **LA:** (unverständlich)

127 **LD:** Einsteigen? @(.)@ also wer äh oder welche Erfah-
128 rungen wir mit Diskriminierung in unserem Arbeitskontext machen? (.)
129 ä::h ich kann vielleicht äh einfach starten in der Antidiskriminierungs-
130 arbeit also ganz klassisch wir sind Anlaufstelle für Betroffene im Raum
131 um Stadt Y a:ber auch ähm darüber hinaus ähm an die angrenzenden Land-
132 kreise (.) ähm und da kommen Menschen auf uns zu ähm ja:, die ganz
133 unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen gemacht haben ä:hm also (.)
134 natürlich äh wenn mir jetzt ins AGG schau ähm die Merkmale die dort
135 abgebildet sind also Geschlecht, äh sexuelle Identität ähm Alter, Be-
136 hinderung, äh Rassismus, äh Weltanschauung, Religion (.) ähm aber wir
137 beraten auch darüber hinaus ähm weils AGG ja noch nich alles abbildet
138 wie zum Beispiel den sozialen Status ä:hm (.) ja ums n bisschen runder
139 zu machen oder kurz zu fassen also die meisten (.) Ratsuchenden kommen
140 zu uns wegen Rassismuserfahrungen und gleich gefolgt aufgrund von ja
141 chronischen Erkrankungen oder Behinderung. (.) ja des sind so (.) die
142 Themen die mich jetzt im Arbeitskontext beschäftigen? vielleicht wenn
143 wir da- bei bleiben kann jemand anderes anschließen?

144 (5)

145 **B:** Hm jo mach ich einfach ma weiter, ä::hm genau wir kümmern uns klar
146 seit des AGG rauskam natürlich musst du ja als Arbeitgeber auch auch
147 irgendwie n=Fokus drauf ham ich glaub in der Rekrutierung warn wir da
148 auch lange lange gut @(.)@ u::nd aber ich (so) ne richtige Anlaufstelle
149 in der Orga ham wer erst wirklich so 2018 in der Klarheit geschaffen.
150 und auch ne Betriebsvereinbarung dazu u:nd ja auch so ganz viel Gespräche
151 mit Mitarbeitenden eben so unter dem Fokus wie wie gehts euch eigentlich
152 hier äh was für Erfahrungen macht ihr? da ham wir au mit Externen mal
153 zusammengearbeitet und des mal so n bisschen erhöbn. u:nd mit dem Er-
154 gebnis so ähm ihr habt n super Miteinander aber ihr solltet vielleicht
155 mal kuckn grade jüngere Frauen da kanns schonmal passieren, dass die
156 irgendnen Spruch hören der nich in Ordnung is oder auch die langjährigen
157 und älteren Beschäftigten also bei uns sinds so überwiegend diese Themen
158 eigentlich auch der langjährigen die so auch so sagen o::h ich fühl mich
159 fast schon wie=n Orgakürzel aber ich fühl mich nich so wahrgenommen jetzt
160 die jüngeren Mitarbeitenden die jetzt reinkommen ins Unternehmen also
161 es is bei uns so stark Thema. (.) genau. dann ham wir nen Diversity-
162 Beirat auch aufgebaut aus internen und externen Ansprechpartnern mit
163 regelmäßigen Treffen und Austausch auch und halt einfach ner nied-
164 rigschwelligem Ansprechbarkeit um wirklich da zu sein wenn irgendwo was
165 was @auftaucht@ genau. ja. (.) und klar ich bin eben auf der einen Seite
166 im Personalmanagement kümmer mich um Strategie was des Diversity-

167 Management angeht. da sind mer auch grade in so ner Art Re-Start also
168 da hab ich ab Oktober dann auch dreißig Prozent meiner Arbeitszeit
169 wirklich dafür da freu ich mich total drauf ähm un gleichzeitig bin ich
170 im Moment zumindest noch auch eine von fünf internen Diversity-Beauf-
171 tragen die quasi ansprechbar sind für Anliegen von Mitarbeitenden. und
172 da (.) kommt ja eigentlich Querbeet an bei uns aber immernoch des ein
173 oder andere auch mit mit eben blöden Sprüchen in- in punkto junge Frauen.
174 ja is immer noch so=n bisschen (.) dass da was kommt (atmet ein) ja oder
175 Alter auch immer mal wieder. wobei wir auch so die Erfahrungen machen
176 dass oft dann einfach wir n=gutes Konfliktmanagement auch ähm brauchen
177 und oft sind wir dann auch ja- ich hab jetzt mittlerweile auch ne Medi-
178 atoren-Weiterbildung gemacht und abgeschlossen weil die Situationen ja
179 doch häufig sehr konfliktbehaftet sind und ((atmet ein)) ja genau. also
180 wir sind grade oder wir sind eigentlich immer wieder dran uns da weiter
181 zu reflektieren wie wir uns bestmöglich aufstellen können und immer
182 wieder am ja, schauen ja was jetzt so passend is (.) genau.
183 **LA:** Ich hätt mal ne
184 Frage an dich Person B.
185 **LB:** Ja?
186 **LA:** das heißt du machst dann auch Mediation
187 selbst mit Leuten die bei euch arbeiten?
188 **LB:** Mitunter ja. ja es kommt n biss-
189 chen drauf an wie eskaliert des schon i::s und ob ich wirklich als
190 neutrale Mediatorin wahrgenommen werden kann oder obs
191 **LA:** Mhm.
192 **LB:** Halt dann an-
193 dere Verbindungen gibt. und wenn nich dann geb ich ab da ham wir Externe
194 wir arbeiten da mit Organisation F zusammen. kann ich
195 **LA:** Okay.
196 **LB:** übrigens sehr
197 empfehlen @(.)@ und die sitzen in Stadtteil K genau bei denen
198 **LA:** Mhm ja.
199 **L B:** Hab
200 ich auch die Ausbildung gemacht und dann ist des oft dann au- da besser
201 aufgehoben ja.
202 **LA:** Mh.
203 **LB:** Ja.
204 **LA:** Also des heißt Energieversorgung A stellt
205 ä:h Finanzen zur Verfügung fürn Mediations
206 **LB:** Ja.
207 **LA:** pool
208 **LB:** Ja.
209 **LA:** Okay. ja. voll.
210 **B:** Ja. mhm des machen wir ja mhm.
211 **LA:** Super.
212 **LB:** Ja (.) Und ich würd da gern noch
213 viel mehr machen gell weil ich glaub da ja (.) da liegt so viel drin
214 auch da frühzeitig äh ja in ne Klärung gehen zu können in so konflik-
215 konfliktären Situationen. gibt ja Studien ge dass fünfzig Prozent der
216 Kündigung auf ungeklärte Konflikte zurückgeht und wenn ich des so ja mir
217 verge- vergegenwärtige (.)
218 **LA:** Mhm.
219 **LB:** ja dann möcht ich da gern noch mehr
220 tun sogar
221 **LA:** Ja.
222 **LB:** Ja. (2)
223 **LA:** Ja gut ich kann mal anschließen also bei den Fällen
224 die ich jetzt schon hab steht natürlich wie überall auch Rassismus im
225 Vordergrund des zweite Thema ist Geschlecht. vielleicht noch=n Hinweis
226 es gibt hier auch ne Anlaufstelle für sexuelle Belästigung s=gibt na-
227 türlich auch Gleichstellungsbeauftragte (.) di::e schon oft eher noch

228 so Thema ä::hm (.) Frauen im Fokus haben also noch nicht so=ne weiteren
229 Geschlechtsbegriff verfolgen da es aber auch grad viel im Wandel? u::nd
230 (.) es gibt bei mir aber auch so=ne Mischung aus Machtmissbrauch und
231 Diskriminierung also es überschneidet sich manchmal. ich hab jetzt ir-
232 gendwie au mal versucht Machtmissbrauch irgendwie einzuordnen oder au
233 zu kucken gibts Bezugspunkte zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz die
234 gibts tatsächlich über Thema Belästigung aber ansonsten is Machtmiss-
235 brauch auch (.) n Thema was einfach auch noch nicht so:: stark in der
236 Diskussion is oder gibt=s auch noch nicht so viel dazu. also (.) da muss
237 ich immer so n bisschen kucken was is es eigentlich aber ich kann jetzt
238 schon sagen dass (.) auch hier also ähnlich wie vorher bei meiner Arbeit
239 in der Antidiskriminierungsberatung in Stadt Y äh Rassismus das Haupt-
240 merkmal is bis jetzt (2) genau.

241 (4)

242 **C:** Also bei uns is es so dass wir glücklicherweise nicht so viele Vorfälle
243 von Diskriminierung habn es sind eher immer so:: unterschwellige Dis-
244 kriminierungsformen sag ich mal weil wir doch einige Austauschstudie-
245 rende haben, die dann entweder für ein Semester oder fü:r n ganzes ähm
246 Studium quasi zu uns kommen und da passiert=s dann immer mal wieder dass
247 wir halt Gruppenarbeiten habn und dass dann die deutschen Studierenden
248 permanent auf Deutsch sprechen und die Austauschstudierenden gar kein
249 Anschluss finden und dass die dann häufiger mal zu mir kommen und sagen
250 oke: wir werden in dieser Gruppenarbeit nicht berücksichtigt wir können
251 uns garnicht einbringen und so; und im Endeffekt is es aber häufig so
252 bei Gruppenarbeiten, dass man am Ende wie so ne Art Protokoll abgibt wer
253 hat was gemacht und danach wird dann die Note verteilt und wenn dann
254 halt die Austauschstudierenden gar nichts gemacht haben können die na-
255 türlich auch keine sonderlich gute Note bekommen (.) und das is wirklich
256 so eines der größeren Probleme die wir haben da sprech ich dann öfters
257 auch mal mit den Profs drüber dass die das vielleicht irgendwie anpassen
258 sollten (.) und was man aber auch merkt ist halt in diesen Berufungs-
259 verfahren wenn wir eben neue Professor*innen einstellen möchten dass da
260 schon noch die männlichen Bewerber sehr stark bevorzugt werden und dass
261 wir grade zum Beispiel in unsrer Fakultät B glaube ich unter zehn Prozent
262 Frauenanteil habn und darin wird sich jetzt auch (.) nicht so viel ändern.
263 an anderen Fakultäten zum Beispi:el ähm so in diesem Bereich Marketing
264 und=so da sind die Frauen aber fast genauso sehr wenn nicht sogar noch
265 mehr vertreten als die Männer. also es is wirklich sehr fakultätsabhängig
266 (.) und ja man merkt aber auch immer wieder so wenss zum Beispiel darum
267 geht ob man jetzt die Charta der Vielfalt unterschreibt oder ob man zum
268 Beispiel All-Gender-Toiletten oder so an der Hochschule einführen
269 möchte, dass da immer wieder so bestimmte Profs gibt die sich halt sehr
270 stark dagegen wehren also ich hab an dieser Hochschule auch studiert und
271 hab damals 2019 schon eingebracht dass ich gerne diese Charta der Viel-
272 falt unterzeichnet hätte? und bis heute is es noch nicht gelungen also
273 fünf Jahre später immer noch nicht @(.).@ und das liegt halt wirklich
274 häufig an einzelnen Personen die da sehr starken Gegenwind betreiben mit
275 dem Argument, dass quasi durch diese Charta die Freiheit in der Wissen-
276 schaft und Lehre eingeschränkt werden würde

277 **LA:** Mhm. (.) bist du denn au
278 Ansprechperson des hab ich jetzt noch nicht richtig aufm (.) Pla:n ähm
279 für Diskriminier- also Beschwerden zur Diskriminierung?

280 **LC:** (unverständlich)

281 **LA:** Gibts des bei
282 euch?

283 **LC:** Also es gibts auch da ham

284 **LA:** Mhm

285 **LC:** Wir zwei das=is einmal hm Ver-
286 waltungsmitarbeitender und einmal ne Professorin u:nd mit denen steh ich
287 auch im engen Austausch aber die ham mir auch berichtet dass da bisher
288 fast noch niemand war.

289 **L_A**: Oke. (.) u:nd äh gibts auch ne AGG Beschwerde-
290 stelle?
291 **L_C**: Das glaub ich nich. (.) also es sind quasi diese beiden Per-
292 sonen die sich dann um alles kümmern was irgendwie in dem Bereich an-
293 fällt?
294 **L_A**: Oke. (2)
295 **L_C**: Und wir ham dann noch mindestens einmal im Semester
296 so nen round table Diversity Gleichstellung und so wo wirklich sehr sehr
297 viele unterschiedliche Personen aus der ganzen Hochschule zusammenkom-
298 men.
299 **L_A**: Mhm.
300 **L_D**: Aber es is ganz spannend was du gesagt hast Person C und Person
301 A hat das ja vorhin auch gesagt ä:h (.) dass Diskriminierung ja immer
302 irgendwas mit Macht zu tun hat ne also Person C hats ja ganz äh deutlich
303 geschildert grade Kontext Hochschule is ja n=super ähm hierarchischer
304 Betrieb
305 **L_A**: Mhm
306 **L_D**: Ne also wenn Professor*innen mir sagen ich möchte das
307 nicht oder wenn in entsprechenden Berufungsgremium Menschen sitzen die
308 halt bevorzugt Männer einstelln (.) ä:h da ist es dann auch irgendwie
309 mal schwer auch selbst dagegen vorzugehen als einfach (unverständlich)
310 und die- die Personen mit so viel Macht behaftet is. (2) ja.
311 **L_B**: Find ich
312 au ne sehr spannende Organ- ä:h Argumentation in Bezug auf die Charta
313 der Vielfalt dass es die °Freiheit der Wissenschaft einschränken würde°?
314 @ (2) @ wobeis ja echt es is ja nur ne Selbstverpflichtung ne wir ham die
315 auch unterschrieben und s Minimum was de halt machen muss ist diesen
316 deutschen Diversity-Tag mitzugestalten als absolutes Minumun. also klar
317 is unser Anspruch da n größerer aber ja. also spannend auf jeden Fall
318 @ (.) @ ja.
319 **L_D**: Hm. (.)
320 **L_A**: Mhm.

Gruppendiskussion I: Zuständigkeitsklärung

Passage: Zuständigkeitsklärung
Gruppe: I
Datum: 19.08.24
Timecode: 56:18 - 01:04:24
Dauer: 7min 32sek
Transkription: F. M.
Korrektur: R.P.

965 **A**: [Auslassung] u::nd was ich noch erzählen wollte war dass ich jetzt
966 auch schon so also ich bin auch Meldestelle für diskriminierende Graf-
967 fitis hier an der Uni di::e ziemlich zugnommen haben seit dem Palästina-
968 Israel-Konflikt und da melden sich jetzt aber au (.) zum Beispiel Men-
969 schen die in ner Burschenschaft sind die sich über=n @Fascho-Schriftzug@
970 aufregen wo ich mich natürlich schon frag ä::h (.) wie kommst=e also
971 warum fühlst du dich dadurch denn angesprochen? (.) aber es zeichnet
972 sich so ab und (.) ich hatte auch schon=n Fall wo=s so war wo eben=n
973 Mensch (2) quasi versucht hat also ziemlich viel Druck auf ne Dozentin
974 ausgeübt hat (2) und dann irgendwann noch=n Diskriminierungsgrund auf-
975 gelegt hat von dem se nichts wusste (.) und wo ich so den Eindruck hab
976 in so ner Orga also des kenn ich von draußen jetzt nich aber des ke- hab
977 ich jetzt schon hier kennengelernt ähm (.) kanns au sein dass mich
978 Menschen für ihre Interessen nutzen wollen
979 **L_B**: Mhm

980 **L**A: Ich find des jetzt schwie-
981 rig überhaupt des irgendwie auszudrücken
982 **L**B: Mhm?
983 **L**A: Also ja dass Menschen mich
984 für ihre Interessen nutzen wollen wo ich nich so vordergründig auch ähm
985 des Diskriminierungsthema sehe.
986 **L**B: Mhm
987 **L**A: Des find ich auch nochmal was speziel-
988 les jetzt an der Hochschule (.) was ich vorher nich kannte also vom AD-
989 Büro draußen kannte ich dass Menschen kamen die äh schon viele Bera-
990 tungsstellen aufgesucht haben und dann irgendwann an der AD-Stelle ge-
991 landet sind wo auch für mich irgendwann klar war ah des (.) klar irgendwie
992 is es Diskriminierung aber es is auch vieles anderes (.) da konnt ich
993 irgendwie ganz gut mit umgehen aber (.) da haben wir des is für mich gar
994 nich so leicht
995 **L**D: Mhm
996 **L**A: Ich weiß nich ob- du nickst Person B? @(.)@ hast
997 du ähnliche Erfahrungen oder?
998 **L**B: Ja wir ham ja auch so so gesagt ja
999 jeder kann bei uns so sein wie er is so ge aber irgendwo genau gibt=s
1000 ja au Grenzen oder (.) ja also ich hab so Erfahrungen au schon gmacht
1001 wir hatten au mal so=n Personalentwicklungsprogramm speziell für junge
1002 Frauen um halt genau sie (.) ja Förderung find ich jetzt irgendwie n
1003 doofes Wort aber. um ihnen so die Möglichkeit zu bieten in so=m ge-
1004 schützten Rahmen mal ihren Standort zu bestimmen wo will ich hin beruf-
1005 lich? wie kann ich vielleicht auch Familie und Beruf und so weiter wo
1006 sind überhaupt meine Stärken wo will ich hin. aber dann kamen eben au
1007 junge Männer zu mir und ham=mal gesagt so ja ähm wieso kann @ich da
1008 jetzt nicht teilnehmen?@ so hä:: ja:: weil du halt=n Mann bist hm
1009 also=des war irgendwie @auch blöd ne@ @(.)@ mittlerweile ham=mer des
1010 auch gar nimmer so also nich so=n längeres äh pers- Entwicklungsprogramm
1011 sondern eher so einzelne Module und auch auch mehr ge- geöffnet. wir ham
1012 zum Beispiel so=n Potentialträgerentwicklungsprogramm jetzt wo sich
1013 wirklich jeder drauf bewerben kann (.) weil wir uns dann irgendwann echt
1014 besser damit gefühlt ham weil wir echt gedacht ham so ja (.) °kla:r° es
1015 stimmt ja es gibt auch total introvertierte junge Männer die gerne ähm
1016 da (.) ja sich reflektieren
1017 **L**D: Naja aber des sind wahrscheinlich nicht die
1018 **L**B: @(.)@
1019 **L**D: Die sich dann bei dir beschweren
1020 **L**B: @Ne:: stimmt@
1021 **L**D: Eigent-
1022 lich sind genau die Typen die sich bei dir beschweren der Grund wieso=s
1023 sowas braucht ne @(.)@
1024 **L**B: Ja (.) ja
1025 **L**D: Also es=is
1026 **L**B: ja (.) mhm
1027 **L**A: @Ja@
1028 **L**D: @Ähm ja@
1029 **L**B: @ (2) @
1030 **L**D: ja
1031 **L**B: @Mhm

Gruppendiskussion I: Macht und Hierarchie

Passage: Macht und Hierarchie
Gruppe: I
Datum: 19.08.24
Timecode: 33:00 - 40:00
Dauer: ca. 6min

Transkription: F. M.
Korrektur: R. P.

567 **D:** Ich mein in gewisser Weise is ja (.) des
568 Zivilgesellschaftliche Beratung für Antidiskriminierung ne unabhängige
569 Stelle? so ne
570 **L_B:** Mhm?
571 **L_D:** also es könnten ja auch Studierende oder (.) Mit-
572 arbeitende von der Energieversorgung A zu uns kommen
573 **L_B:** Ja? des is-
574 **L_D:** (.) sich
575 beraten lassen und nichtsdestotrotz merken wir dass auch da das Abhän-
576 gigverh- äh des Abhängigkeitsverhältnis immer wieder zur Sprache kommt.
577 also ich hatte zum Beispiel ä::h neulich n ä::h n indischen Studenten
578 der ä::hm in nem Haus gewohnt hat ä:hm wo auch die Vermieterin gewohnt
579 hat und da kams zu rassistischen Äußerungen ähm und auch er also er war
580 äh sozusagen zum Zeitpunkt der Diskriminierung bei uns in Beratung aber
581 er hat sich auch dafür entschieden erst ähm mit nem Beschwerdebrief tätig
582 zu werden wenn er da ausgezogen is einfach weil er
583 **L_B:** Mhm
584 **L_D:** diesem Macht-
585 verhältnis nich mehr ausgesetzt sein will (.) auch wenn er im Recht wäre
586 ne
587 **L_B:** Mhm
588 **L_D:** laut AGG ähm er sich auch hätte m m m mit mit dem mit dem
589 deutschen Recht wehren können ähm (.) aber es is die Frage möcht man
590 sich des selber zumuten und was kommt denn dann danach für mich also ich
591 bin ja dann trotzdem noch in dieser Situation mit der Person die mich
592 diskriminiert
593 **L_A:** Mhm
594 **L_B:** Mhm
595 **L_D:** und das is ja immer so n=bisschen ja die
596 Gradwanderung wo man da auch ähm hinberaten kann oder ne
597 **B:** Mhm
598 **L_A:** Ja
599 **L_B:** des=isch so ja
600 **L_A:** Also (.) es is so (.) also als ich noch
601 im AD-Büro war hatt ich au ziemlich viele Fälle an Schulen und da is es
602 ja auch so dass Schüler*innen natürlich in totalen Abhängigkeiten sind
603 und es is an der Uni: ja auch nich anders also (.) vielleicht au Postdocs
604 oder wenn du halt irgendwie in verschiedenen Ab- also du arbeitest dann
605 vielleicht da dann is die Person ähm (.) di::e deine Anleitung da macht
606 au gleichzeitig noch dein Prüfer*in oder so irgendwas also ich find des
607 fällt au da fällt au ganz viel unter dieses Thema Machtmissbrauch oder
608 es wird mir jetzt hier an der Uni au nommal klarer wie viel sich da
609 verquickt und des is auch an den Schulen ja so dass Lehrer*innen zum
610 Beispiel ihre Macht missbrauchen, Schüler*innen diskriminieren, schika-
611 nieren und irgendwie immer wissen dass sie am längeren Hebel sitzen und
612 oft au von ihren Leitungen ja dann geschützt werden (.) und deshalb denk
613 ich muss des Thema noch viel mehr auch irgendwie (.) also es muss noch
614 präsenter werden und ich find da muss au noch mehr passi:ern und ähm (.)
615 grad was Schulen angeht ähm bin ich da eigentlich immer an totale Grenzen
616 gestoßen also au wenn ich auf höhere Ebenen gegangen bin (.) also wenn
617 der Rektor gesagt hat s=war keine Diskriminierung und ich dann an ähm
618 s=Regierungspräsidium bin und irgendwann sogar beim Kultusministerium
619 gelandet bin. alle waren sich immer einig ä:h des is doch gar nich so
620 und des is total oke ähm so=n diskriminierenden Text zu lesen wo man
621 dann au noch was draus lernen kann wie mans nich machen soll und so
622 weiter @(.)@ (.) u::nd äh (.) ich glaub (.) also eben auch bei Diskri-
623 minierung isch ja die Machtebene ja total (.) äh wichtig also wenn ich

624 Macht hab kann ich auch diskriminieren und ich glaub dass wir das Thema
625 einfach noch weiter rausarbeiten müssen.

Gruppendiskussion II: Eingangssequenz

Passage: Eingangssequenz

Gruppe: II

Datum: 30.08.24

Timecode: 00:00 - 16:43

Dauer: 16min 43sek

Transkription: F. M.

Korrektur: R. P.

1 **Y:** Genau ihr habt jetzt wahrscheinlich ne (.) Nachricht bekommen dass
2 die Aufnahme gestartet is? (3) genau (.) oke **dann** an der Stelle jetzt
3 nochmal äh (.) guten Morgen und äh herzlich willkommen und vielen vielen
4 Dank dass ihr euch heute die Zeit nehmt mich bei meinem Forschungsvor-
5 haben zu unterstützen ähm bei meiner Masterarbeit (.) genau äh wie ich
6 schon gesagt hab euer Name den habt ihr ergänzt, wir ham uns schon auf
7 das du (.) äh geeinigt heute u:nd ich werd euch jetzt kurz was zu der
8 Methode äh erklärn u:nd genau daraus ergibt sich der Ablauf. ihr dürft
9 aber auch gerne natürlich dann auch ähm noch Fragen stellen. (.) genau
10 äh die Methode heißt Gruppendiskussion und Ziel der Methode is dass ihr
11 euch untereinander unterhaltet oder miteinander ins Gespräch kommt über
12 n=Impuls den ich einmal reingeb, das heißt das Ziel is=es dass das
13 Gespräch selbstläufig und nicht direkt moderiert von mir äh entsteht (.)
14 ähm des heißt ich geb Impulse und vielleicht kommt=s euch dann n=bisschen
15 komisch vor dass ich dann nich äh genau immer wieder ne Frage reingeb
16 sondern ich warte auch äh ab ob ihr vielleicht noch was sagen möchtet
17 (.) weil ähm genau. alles was ihr erzählt is relevant für mich oder
18 alles was quasi für euch auch (.) oder was euch einfällt zu dem Thema
19 ähm is wichtig für mich und hat Relevanz. es geht um eure Darstellung
20 und Erzählungen und genau um des Gespräch an sich. ähm ihr könnt auch
21 bestimmte Themen selbst wählen und die besprechen wie sie grade aufkom-
22 men. es gibt dabei kein richtig und kein falsch ich werd auch nicht
23 irgendwie Redezeit bestimmen oder ne bestimmte Person ansprechen des
24 heißt (.) genau ihr macht da selbst die Dynamik und sagt auch also ihr
25 könnt selbst überlegen was möchtet ihr ähm wie detailliert erzählen was
26 möchtet ihr preisgeben ähm genau. ich würde euch auch bitten das Mikro
27 die gesamte Zeit anzubehalten, ich werd meins ausschalten ich hör aber
28 permanent zu @(.)@ und es kann sein dass es zu Pausen kommt ähm genau
29 und nach ner (.) genau genau die sind auch vollkommen in Ordnung und ich
30 werd dann ä:hm bei ner alsonach ner bestimmten Zeit wieder mit neuen
31 mit nem neuen Impuls reinkommen falls der nich von euch ähm kommt. genau.
32 habt ihr Fragen zu der Methode an sich? (3) nein ihr schüttelt den Kopf.
33 oke. also falls doch könnt ihr das auch äh zwischendurch noch fragen?
34 ä::hm und weil ihr euch noch nicht untereinander kennt äh ich kenn euch
35 jetzt vom Mailkontakt zumindest ähm des heißt ihr könnt gerne selbstge-
36 steuert euch vorstellen mit den Informationen die ihr relevant findet
37 ähm für die dass die anderen Bescheid wissen darüber wer ihr seid und
38 vielleicht auch wieso ihr jetzt an der Gruppendiskussion teilnehmt (.)
39 u:nd genau ich werd hier mitschreiben ähm (.) genau. und würde auch
40 gleich jetzt schon den ersten Impuls mit reingeben? (2) oke (2) dann
41 dürft ihr genau eure Mikros nochmal anmachen und wie ich euch schon äh
42 gesagt hab oder wie ihr schon mitbekommen habt ich interessier mich für
43 Diskriminierung in Organisationen und forsche dazu mithilfe von Grup-
44 pendiskussionen und ihr alle arbeitet im Kontext von Diskriminierung und
45 Diversität in Organisationen des ist sozusagen eure Gemeinsamkeit und
46 ähm folglich seid ihr Expert*innen in diesem Themenbereich und mich würde
47 jetzt mal interessieren ähm welche Erfahrungen macht ihr eigentlich im

48 Umgang mit Diskriminierung in euren jeweiligen Organisationen und äh
49 genau dass ihr darüber ein bisschen ins Gespräch kommt so wie is eigent-
50 lich der Stand der Dinge wie erlebt ihr Diskriminierung (.) genau.
51 (7)

52 **E:** Der der am lautesten atmet @(.)@ @der zuerst@
53 **LF:** @(.)@ ((Person G und
54 H lächeln auch, aber nicht hörbar))

55 **LE:** Ja komm dann fang ich an. Person E ich bin
56 beim Klinikverbund beschäftigt ähm des ist die regionale Klinikenholding
57 wir sind in Region Y ansässig (.) wir ham und zu uns gehören sieben
58 Kliniken und medizinische Versorgungszentren und so weiter und (.) wir
59 ham ganz viel einfach ähm natürlich Menschen die in unterschiedlichen
60 Dimensionen (.) divers sind ähm und wir sind achteinhalbtausende Mitar-
61 beitende (.) und ich bin da tätig als Referentin für Integration und
62 Diversität. meine Stelle gibt=s seit letztem Jahr im April (.) ähm ich
63 war vorher zehn Jahre bei=ner Kommune hab als Integrationsbeauftragte
64 da vor allem eben im Schwerpunkt Integration gearbeitet und (mit nach
65 außen) aber ä:hm wollte eher in die Richtung Organisationsentwicklung
66 die Themen auch hoffentlich nach innen angehen des war jetzt ne Chance
67 dann bei dem Klinikverbund dann diese Stelle mit aufzubaun (.) **genau** und
68 des Thema Diskriminierung is natürlich ähm (.) mir hat mal=n Trainer
69 gesagt ähm es des Thema Antidiskriminierung ist die große Schwester der
70 ähm Diversity Arbeit (.) weil ohne (.) ohne Antidiskriminierungsarbeit
71 ist Diversity nicht glaubwürdig machbar. und ähm (.) ja das seh ich seh
72 ich ähnlich (.) ähm was ich erlebe in verschiedenen Organisationen ich
73 bin nebenberuflich als systemische Coach und Entwicklung und Beratung
74 (tätig) zum Thema Diversity was ich erlebe in vielen Organisationen und
75 auch in unserer auch in bei meim alten Arbeitgeber is wir wollen Diver-
76 sity machen wir wollen des positiv konnotieren wir wollen=s (.) wir
77 wollen zeigen ne? dass wir uns da drum kümmern aber wenn dann die ähm
78 die The- äh so die harten Themen ankommen und Diversity nich mehr Kon-
79 fetti is sondern ähm (.) eher so (.) ich sag mal der Bodensatz um den
80 wir uns wirklich so des des tiefste Schlimme das passieren kann dann ähm
81 (.) sorgt des oft für Überraschungen (.) und ähm (.) ich seh meine
82 Aufgabe auch mit da drin auch diese Verbindung immer wieder zu kommuni-
83 zieren und zu setzen und (.) wie können wir (.) ähm **ja** ein- einfach wie
84 können wir kommunizieren dass Diversity-Arbeit auch Antidiskriminie-
85 rungsarbeit is.
86 (7)

87 **F:** Also ich kann da auch nur zustimmen ich äh bin Person F ich hab ä:hm
88 ich bau momentan ne Antidiskriminierungsstelle an der Hochschule X
89 es=eine Hochschule äh in Stadt Z auf u::nd ä:hm ich arbeite jetzt seit
90 Mitte April an der Hochschule X und bin dabei und die Beratungs- oder
91 die Antidiskriminierungsstelle is vor allen Dingen für Studierende da
92 die halt im Hochschulkontext (.) äh Diskriminierung erfahren oder beo-
93 bachtet haben um dann Beratung zu erhalten oder Unterstützung? und (.)
94 natürlich spielt Netzwerkarbeit ne sehr große Rolle u::nd ähm Informa-
95 tions- äh vermittlung Aufklärung an andere Organisationen vielleicht
96 weiter verweisen (.) ä:hm genau und dadurch dass ich jetzt so ein biss-
97 chen in die Strukturen so dann reingekommen bin und jetzt auch viel
98 irgendwie gehört hab wie=s halt davor gelaufen is (.) is auf jeden Fall
99 auch mein Eindruck dass sich äh vor allen Dingen immer schön auf die
100 Fahne geschrieben wird wir sind für Vielfalt wir sind für Diversity aber
101 letztendlich ähm wenn=s dann halt um was- äh um solche Themen geht oder

102 wenn halt auch mal ein schwerwiegender Fall irgendwie auftritt (.) ä:hm
103 is dann erstmal viel äh ja wo gehört das denn jetzt überhaupt hin und
104 dann is immer ne Menge hin und her wer übernimmt jetzt diese Aufgabe?
105 wer macht das jetzt? also das war vor allen Dingen so bevor meine Stelle
106 da (.) äh war wer macht des jetzt? und dann is eigentlich eher die Devise
107 dass man die Füße still hält erstmal n=bisschen äh man muss ja auch
108 n=bisschen also hab ich halt immer so=n bisschen rausgehört dass halt
109 ä::h die:: diskriminierende äh ausführende Person auch erstmal so=n
110 bisschen auch in Schutz genommen wird (.) u:nd ähm ja also überhaupt
111 keine Transparenz in der Kommunikation was jetzt überhaupt äh weiter wie
112 weiter vorgegangen wird und ja dann wird das irgendwie so=n bisschen
113 abgelegt u:nd ähm ich find des sind auch ganz schwierige Strukturen zu
114 zurchbrechen weil vor allen Dingen jetzt auch an der Hochschule sind
115 natürlich auch **Machtverhältnisse** im Spiel und Hierarchien die man halt
116 überhaupt nich aufbrechen kann (.) also Mittel und Wege gibt=s halt aber
117 ich find halt dieses System was halt (.) Diskriminierung begünstigt das
118 is nich nur an der Hochschule so aber ich- das is halt einfach so in
119 diese ganzen Strukturen drin verwoben dass man halt äh wirklich ganz
120 schlecht da raus kommt und wenn halt Impulse gegeben wird wie beispiels-
121 weise dass jetzt diese Antidiskriminierungsstelle geschaffen (.) wurde
122 heißt es halt auch sehr oft a::h des wollen wir nich so nach außen
123 kommunizieren des is vielleicht nich so=n gutes Bild fürs Image weil (.)
124 ähm ja. bei uns dann heißt es ja; bei uns passiert das? u:nd äh des is
125 ja nichts gutes und dementsprechend is das dann halt vielleicht doch
126 ganz gut wenn das erstmal so bisschen im stillen Kämmerlein irgendwie
127 passiert (.) ähm und ich glaub da braucht=s auf jeden Fall noch so=n
128 bisschen Umdenken, auch so=n präventiven Ansatz dass es halt per se
129 erstmal nichts schlimmes ist sondern dass man halt einfach da is um nen
130 sicheren Raum auch zu schaffen äh für Betroffene u:nd ja dass sie äh
131 wirklich ne Möglichkeit haben sich einfach an jemanden zu wenden und
132 nich alleine gelassen werden und nich alleine mit den schlechten Gefühlen
133 und äh mit der Scham ä:h ja alleine gelassen werden. und äh also des mit
134 den Strukturen nehm ich genauso wahr und (.) ähm ja also dem kann ich
135 wirklich auch nur zustimmen und seh das genauso dass äh Diversity halt
136 wirklich immer mit Antidiskriminierungsarbeit Hand in Hand geht.

137 (5)

138 **G:** Ja nach Person F kann ich mich ja mal anschließen ich glaub=s passt
139 ganz gut ä:hm ich bin Person G ich bin Referentin für Qualifizierung
140 beim Verband B Deutschland (.) der ja eigentlich eine beratende Organi-
141 sation is von zivilgesellschaftlichen unabhängigen Antidiskriminierungs-
142 beratungsstellen. ähm meine is aber dafür da dass wir hauptsäch- oder
143 dass ich hauptsächlich die Bedarfe der Qualifizierung also der Weiter-
144 bildung und Fortbildung vo:n Antidiskriminierungsberatungsstellen an
145 Hochschulen abdecke, ä::hm und teilweise bieten wir auch andere Veran-
146 staltungen an für äh Organisationen oder für insitutionelle behördliche
147 Organisationen ahm genau und da bekomme ich halt stark mit was die Bedarfe
148 und Herausforderungen an Hochschulen sind aber berate selbst nich u:nd
149 ähm (.) genau deine Frage Y war ja ne (.) welche welche- wie in welchem
150 Alltag sind wir mit Antidiskriminierung in oder wie sind wir im Alltag
151 mit Antidiskriminierung im Kontakt ahm ich würde sagen wir sind=n sehr
152 diverses Team und bei uns is=es ähm (.) gibt=s eine sehr hohe Sensibi-
153 lität fü::r ahm wie gehn wir untereinander mit Antidis- oder mit Diskri-
154 minierungsfällen um? ä:hm und da is=des auch tagtäglich Thema (.) sowohl

155 im Umgang mit Trainer*innen als auch mit Teilnehmer*innen als auch mit
156 uns als Team. (.) ä:hm genau und ich setze mich tagtäglich mit Antidis-
157 kriminierungsthemen auseinander und auch äh den Diskriminierungsmerkma-
158 len sehr stark? also der Verband B hat nen historischen starken Fokus
159 auf Antirassismus (.) und ich würde sagen als lernende Organisation
160 versuchen wir viel stärker uns jetzt auf also unter anderem auch auf
161 andere Diskriminierungsmerkmale stärker zu spezialisieren und die mit
162 abzudecken weil der Antira Fokus halt (.) in den letzten Jahren sehr
163 sehr stark mhm (.) ich finde des oder nicht nur ich finde aber wir als
164 Organisation finden dass solche Sachen wie Barrierearmut (.) der Doku-
165 mente die wir veröffentlichen oder der Veranstaltungen die wir anbieten
166 (halt) echt schwerlich jetzt (2) °genau ich würd sagen dass wir uns
167 viel°
168 (4)

169 **H:** Gut dann mach die Runde (.) die erste Runde (.) komplett. ich heiße
170 Person H arbeite bei Gewerkschaft C hier in Stadt Y in Teilregion von
171 Region Y im Gesundheitswesen bin ich Gewerkschaftssekretär. mein Zugang
172 ist zum Thema ja also zum einen also es geht natürlich um des Thema
173 Arbeitswelt und ähm Arbeits- äh ((kommt ins Stocken)) insofern ist der
174 Zugang sin erstmal Einzelfälle. zu uns kommen Mitglieder die am Arbeits-
175 platz äh in best- (.) irgendwie Diskriminierungssituationen erleben und
176 da irgendwie Hilfe und Beratung und Unterstützung brauchen des is na-
177 türlich ein ein wesentlicher Punkt und des andere is wo ich schon auch=n
178 großes Feld sehe is im Thema (.) Schulung und Qualifizierung da ist
179 natürlich bei uns so eher der Zug- oder der Zugang viel auch erstmal für
180 die betrieblichen Interessensvertretungen also Betriebsräte Personalräte
181 Mitarbeitendenvertretungen dass die irgendwie auch qualifiziert we:rden
182 ähm wie sie umg- wie sie damit umgehen wenn Beschäftigte zu ihnen kommen
183 weil oft is da eine Lücke und dann kommen sie weil sie dort nich weil
184 die betroffenen Beschäftigten nich weiter kommen dann zu uns. ähm und
185 des andere is um in Betrieben auch Konzepte zu (.) etablieren. es gibt
186 ja °(was) weiß ich° da kann man- da gibt=s ja viele Instrumente u::nd
187 man könnte ja zum Thema Antidiskriminierung oder wie man ganz (.) also
188 ganz konkret umgeht auch betriebliche Handlungskonzepte entwickeln da
189 gibts viele Beispiele zum Beispiel beim Thema Konflikte beim Thema (.)
190 sexuelle Belästigung und sowas könnte man ja dann auch n=bisschen weiter
191 fassen und da irgendwie auch betriebliche Konzepte irgendwie etablieren.
192 der andere Punkt is natürlich geht=s auch um Sichtbarmachen und da haben
193 wir ja innerhalb von Gewerkschaft C jetzt seit letztem (.) seit 2023
194 einen großen Fortschritt weil es gibt (.) wurde beschlossen dass es in
195 Gewerkschaft C eine Personengruppe queer geben soll das is also ich
196 kämpfe da schon fünfunddreißig Jahre drum und es äh is jetzt dann pas-
197 siert @2023@ des heißt dass diese Personengruppe queer ein (.) einen
198 Raum bekommt, in die Struktur eingebunden is äh auf allen Ebenen Ar-
199 beitskreise oder (.) Ausschüsse gebildet werden sodass queer innerhalb
200 von Gewerkschaft C als eine gemeinsame Aufgabe angesehen wird und dann
201 eben auch einladend wird um dann auch solche Angebote zu entwickeln
202 sowohl (.) für einzelne Menschen als auch ähm (.) um in diesen kol-
203 lektiven Bereich reinzukommen. seis betrieblich eben was ich gesagt hab
204 mit Betriebs und Dienstvereinbarung **aber** natürlich des is ja unser Kern-
205 geschäft in Tarifverträgen dass man da versucht ähm (.) irgendwie (.)
206 Elemente und Strukturen einzubauen. weil ich erleb sehr oft (.) des is
207 eigentlich überwiegend (.) dass dass es kein Thema is dass es nich

208 sichtbar is (.) und nur in Einzelfällen irgendwie äh aufpoppt aber nicht-
209 dass es irgendwie als ne Antidiskriminierungsarbeit und da natürlich
210 noch ähm (.) Diversity Management als als Chance da erleb ich sehr oft
211 dass das eben überhaupt nicht wahrgenommen wird sondern dass es nur auf
212 Einzelfälle bezogen nur irgendwie aufgegriffen wird. (.)

Gruppendiskussion II: Diversity und Antidiskriminierung

Passage: Diversity und Antidiskriminierung

Gruppe: II

Datum: 30.08.24

Timecode: 01:37:27 - 01:41:04

Dauer: 3min 37sek

Transkription: F. M.

Korrektur: R. P.

1463 **G:** Also ich reite zwar immer auf diesen Machtdynamiken rum aber für mich
1464 hat der Begriff Antidiskriminierung viel stärker was ähm strukturelles
1465 was (.) hm langfristig aufgebrochen wer- also es is irgendwie ne Prob-
1466 lemstellung die langfristig aufgebrochen werden muss. Diversity hat für
1467 mich diese Kritik nich in sich (.) also für mich hat Diversity viel mit
1468 (.) nach außen wirken wir so und so und so sind wir ob keine Ahnung
1469 jemand hat vorhin von fünfzig Menschen auf nem Foto gesprochen (.) oder
1470 Plakat, des is für mich Diversity? aber Antidiskriminierung hat viel mit
1471 ähm (2) Veränderung von Strukturen und (.) Verbesserung von (2) in dem
1472 Fall jetzt Arbeits- oder Studienkonditionen zu tun (2) hm (2) wi::e (.)
1473 wo (2) Vielfalt am (.) ja zum Beispiel auch intersektionell mitgedacht
1474 wird; dass Diversity find ich irgendwie nur grenzt äh glaub ich im
1475 Konzept hat ((räuspert sich)) äh wo es irgendwie viel um Quoten (.) also
1476 die eine Person is jetzt hier die schwarze Person und die wird jetzt
1477 auf=s Foto genommen und repräsentiert jetzt alle Schwarzen ne? (.) ä::hm
1478 und äh was diese Person aber noch für Diskriminierungserfahrungen oder
1479 (2) ähm Vielfalt in ihrem Leben **aber auch** welche Privilegien sie hat (2)
1480 als vielleicht ablebodied Person? ne das find ich sind Sachen die bei
1481 Diversity meines Erachtens sehr wenig mitgedacht werden so vom Konzept.
1482 natürlich kann ne diversitätsbeauftragte Person (.) diese Sachen auch
1483 mitdenken (.) wenn sie sich

LE: Ich glaub

LG: Da damit auseinandersetzt

1486 **LE:** Also des würd ich
1487 auch gar nich so sehn also des würd ich **wirklich** komplett anders @sehn@
1488 des (.)

LG: Mhm. okay.

1490 **LE:** Ja also ähm (4) wenn ich mich mit Kolleg*innen
1491 vernetze (3) ist das das kont- ist für uns alle klar (.) und des ist
1492 auch wird auch auf der Diversity Konferenz nehm ich des auch so wa:hr
1493 (.) ähm dass des Thema einfach zusammen gedacht wird und in den (2)
1494 Dingen die ich lese und (2) auch jetzt °ich hab° im Studium noch (paar
1495 ECTS) gemacht zum Thema Diversity Management und Organisationsentwick-
1496 lung (.) ähm (.) ging es eben auch genau darum. (.) also (2) den Vorwurf
1497 würd ich doch da würd ich mal n=fettes Fragezeichen aus der Praxis
1498 dransetzten. es mag sein dass (.) Konzepte und Entwicklungen und dass

1499 auch (.) Thema auch intersektiona:l auch dargestellt wird um zu sensi-
 1500 bilisieren? (.) aber ich hab schon den Eindruck dass Diversity Arbeit (.)
 1501 ähm (2) wenn sie ernst genommen wird und wenn sie auch im Unternehmen
 1502 ernst genommen wird (.) und dass dann auch der Auftrag an (.) Diversi-
 1503 tybeauftragte dass (2) dafür zu sensibilisieren und das auch (2) da hin
 1504 daraufhin zu wirken is immer auch Antidiskriminierungsarbeit. (2) also
 1505 (3)
 1506 **G:** Aber ich glaube die Frage war so bisschen wie benennen wir es? und was
 1507 verstehn wir darunter ne? also dass es ne Schnitt- ne große Schnitt-
 1508 stelle gibt
 1509 **LE:** Genau
 1510 **LG:** Und ne große Überlappung des war auch gar keine Frage
 1511 (.) ich glaube die Frage is (.) oder so hab ich sie verstanden; wie
 1512 framen wir das wie framen wir unsere Arbeit? und wie wirkt sie sich in
 1513 welchem Bereich dann aus (.) wenn sie so und so benannt is. (.) und sie
 1514 ist denk ich nicht deckungsgleich (2)
 1515 **LE:** Hm::
 1516 **LG:** Sie hat natürlich ne sehr
 1517 große Schnittstelle

Gruppendiskussion II: Handlungsmöglichkeiten

Passage: Handlungsmöglichkeiten
 Gruppe: II
 Datum: 30.08.24
 Timecode: 23:31-30:01
 Dauer: 6min 30sek
 Transkription: F. M.
 Korrektur: R. P

308 **F:** Also ich find=s auch super sch- also ich find supe:r guter Ansatz äh
 309 richtig cool dass das auch so gut funktioniert hat und dass (.) ihr auch
 310 so trotzdem so viele auch erreicht habt. ähm weil ich (.) seh das halt
 311 auch wirklich so dass es ä::h Sensibilisierung vom (.) Mitarbeitenden
 312 oder (.) ähm ja jetzt auch (bei mir) im Fall irgendwie die Dozierenden
 313 und Professor*innen is halt f- is auch so=n großer Teil weil halt Dis-
 314 kriminierung vor allen Dingen an der Hochschule (.) auch also vermehrt
 315 einfach im Lehrkontext stattfindet, und ähm (.) da is halt einfach echt
 316 da is schon wieder dieses Machtverhältnis dass halt Professor*innen ähm
 317 ja auch (.) ähm (.) sozusagen niemandem so unterstehen und man da halt
 318 auch irgendwie nich so gut gegen vorgehen kann und äh dann hat man halt
 319 schon öfters hier auch in=ner Hochschule gehabt so Workshops oder ä:h
 320 Seminare oder sowas halt anzubieten wo halt sensibilisiert wird (.)
 321 a::ber das wird halt natürlich auch nicht äh wirklich angenommen oder
 322 kommt dann nich zustande ähm weil das halt auch alles freiwillig is und
 323 ähm ja; man muss halt echt super kreativ werden um das irgendwie dann
 324 unter die Menschen zu bringen weil (.) ja irgendwie is halt- also ich
 325 glaube bei vielen is auch wirklich Angst einfach vorhanden (.) was fal-
 326 sches zu machen, dass man dann halt gleich dieses R-Wort bekommt, du
 327 bist Rassist? (.) ä::h Rassist*in du bist ä::h Sexist*in ä::h ich also
 328 alles mögliche und da versuchen sich halt f- ham glaub ich viele Probleme
 329 sich dann zu öffnen oder halt auch einfach (.) ähm brauch ich nich? (.)
 330 ich mach=s ja schon alles richtig und das ä:h geht jetzt irgendwie in

331 meine eigene Lebensrealität rein und ändert halt irgendwas und darauf hab
332 ich halt keine Lust? (.) und dass find ich is auch super der schwierige
333 Grad weil das so wichtig is das halt zu verändern, (.) aber man halt
334 diese Leute nich verändern kann und man wirklich viel Kreativität brauch
335 (.) um das irgendwie so umzuändern vielleicht auch in andere Aspekte
336 reinzubringen so als Unterpunkt dann letztendlich (.) ähm ja. dass man
337 da dann halt irgendwie was verändern kann. (2) ja.

338 L H: Ähm da kann ich
339 vielleicht an euch zwei nochmal anschließen was äh aus meiner Sicht da
340 gut passt. also wa- zu der zu der zur Erkenntnis der ich gekommen bin
341 is, also ich- wie gesagt mein Fokus is ja immer vor allem aufn Betrieb
342 des erste Punkt is es muss eine völlig klare Haltung von oben kommen und
343 es muss auch transparent und sichtbar werden (.) wenn- von der obersten
344 Führung muss das völlig klar kommuniziert und gelebt werden also es muss
345 sozusagen betriebliche Kultur sein (.) was geduldet wird, was akzeptiert
346 wird, was nicht geduldet wird mein ich und was äh äh wie wie miteinander
347 umgegangen wird äh möglichst diskriminierungsfrei. (.) des heißt- und
348 und das muss von oben vorgelebt werden und dann muss es sich in der
349 Struktur widerspiegeln? also es muss nicht nur gelebt werden sondern
350 es muss auch in der Struktur sichtbar sein so äh Person E wie du gesagt
351 hast zum Beispiel mit so=nem Arbeitskreis oder oder Anlaufstellen mit
352 Personen die benannt werden. und zudem äh einen dritten Punkt hab ich
353 noch (.) ähm und es braucht entsprechend auch irgendwie vertrauliche
354 Schutzräume im Betrieb die sichtbar sind wo sich Menschen hinwenden
355 können. und zu dem Punkt ä:h Person F oder?

356 L F: Hm?

357 L H: Äh den den du grad ge-
358 sagt hast ähm was ich auch finde is, es muss Antidiskriminierungsstrai-
359 nings für Führungskräfte geben und da bin ich hab ich inzwischen eine
360 völlig klare Haltung die müssen verpflichtend sein

361 L F: Mhm ((Kopfnicken))

362 L E: ((Kopfnicken))

363 L H: Äh f-
364 Freiwilligkeit irgendwie ich- irgendwie das kommt mir aus vergangener
365 Zeit vor. es kommt drauf an, die müssen natürlich gut gemacht werden es
366 müssen gute Trainer*innen sein (.) und ähm dann is es auch möglich äh
367 Leute zu erreichen die da vielleicht gegen ihren Willen oder nur wider-
368 willig hingehen. oft sind=s ja eigentlich nur Ängste oder ä::h irgendwie
369 die man dann irgendwie mit auch Methoden überwinden kann. also ich bin
370 der Meinung wenn das von der Führung vorgelebt wird und klar vorgegeben
371 is, es muss verbindl- jede Führungskraft muss ein Antidiskriminierungs-
372 training machen oder vielleicht auch in gewissen Abständen dann ist das
373 glaub ich schon hilfreich. is (.) oft nich so aber ähm erstmal theoretisch
374 halt ich das für wichtig ja.

375 L G: Ich würd mich da anschließen Person H
376 bei dem was du gesagt hast. ich glaube hm in meinen in meim in meinen
377 Vorstellungen ist der Fokus auch noch viel stärker auf den Betroffenen
378 weil ich glaube da wo Machtstrukturen existieren, existiert Diskrimi-
379 nierung? (2) u:nd was wichtig is von der Leitung und von den äh Macht-
380 habenden ist einfach Strukturen zu schaffen dass die betroffenen Personen
381 in dem Moment wissen wo kann ich hin? wo wird mir geholfen, mein Anliegen
382 wird ernst genommen und es gibt Konsequenzen also

383 L E: Ja.

384 L G: Also ich
385 glaub da sollten wir=n Fokus auch nochmal sehr stark auf die Beschwer-
386 destellen legen dass die in dem AGG vorgeschriebenen Beschwerdestellen
387 ernsthaft umgesetzt werden, dass dann den Betroffenen eventuell ne Recht-
388 schutz oder irgendwie finanzielle Fonds zur Verfügung stehen dass sie
389 ne Beschwerde einreichen können im Falle auch juristisch (.) und dass
390 so ne Beschwerde äh ernst genommen wird von der Führung und dass es
391 tatsächlich (.) individuelle und strukturelle Veränderungen aufgrund von
392 gewissen Beschwerden gibt (.) äh und dass diese Beschwerden nicht ver-
393 mieden werden sondern (2) ja mit ner wohlwollenden Haltung eigentlich
394 gewünscht sind?

395 L E: Ja! ((Kopfnicken))
396 L H: Mhm ((Kopfnicken))
397 L F: ((Kopfnicken))
398 L G: Weil wir alle wissen es
399 passiert diese Diskriminierung (.) u:nd wir wollen von ihnen wissen damit
400 wir entgegenwirken können. ne, damit wir Konsequenzen ziehen können u::nd
401 ich glaube da:: spielt halt die Führung ne ganz ganz große Rolle **und** die
402 Sensibilisierung zu wissen, warum ist das eigentlich so wichtig

403 E: Mhm ((Kopfnicken))
404 L F: ((Kopfnicken))
405 L H: ((Kopfnicken))
406 L G: Und warum wollen wir das und das was Person F meinte
407 eigentlich sollte AD-Arbeit so=n bisschen im stillen Kämmerchen gemacht
408 werden, eigentlich gar nicht, ne? und ich glaube dieser Switch im Kopf
409 ist total wichtig

410 L E: Mhm
411 L G: Zu sagen **wir wissen** da wo Diversität ist (.) oder ja
412 passiert Diskrimin- oder da wo Macht is eigentlich (ganz von selbst)
413 L E: Da
414 wo Macht is ((Kopfnicken))
415 L G: Da da wo Macht ist ist Diskriminierung (.) **und wir sind**
416 **uns allen dessen bewusst und wir schämen uns nicht dafür** (.) sondern wir
417 gehen mit=ner offenen Haltung ran und sagen ja. aber wir schaffen Struk-
418 turen dafür dass die Menschen aufgefangen werden.

Eigenständigkeitserklärung [Stand 11.10.24]

Hiermit erkläre ich,

Franziska Macho-Pumpmeier 1622640

ausdrücklich, dass es sich bei der von mir eingereichten schriftlichen Arbeit mit dem Titel
Diskriminierung in Organisationen. Eine qualitativ-rekonstruktive Studie

um eine von mir selbstständig verfasste Arbeit handelt. Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen und wurde auch von keiner anderen Prüfungsbehörde bereits als Teil einer Prüfung angenommen.

Verwendung von Quellen und Hilfsmitteln:

Alle Quellen und genutzten Hilfsmittel sind vollständig und korrekt angegeben. Dies gilt für Texte, Zeichnungen, Skizzen und alle bildlichen Darstellungen. Die Verwendung KI-generierter Inhalte ist eindeutig gekennzeichnet.

Ich erkläre hiermit, dass ich beim Einsatz von KI-gestützten Schreibwerkzeugen diese Werkzeuge in einer Rubrik < Einsatz KI-gestützter Methoden > mit ihrem Produktnamen und -version, meiner Bezugsquelle und einer Übersicht des im Rahmen dieser Arbeit genutzten Funktionsumfangs aufgeführt habe. Die verwendeten KI-Werkzeuge sind außerdem in der Anlage zur Eigenständigkeitserklärung dokumentiert.

Urheberrechtskonforme Nutzung:

Ich habe sichergestellt, dass alle von KI generierten Inhalte die geltenden urheberrechtlichen Bestimmungen einhalten. Jegliche KI-generierte Inhalte wurden überprüft, reflektiert und entsprechend den gesetzlichen Anforderungen bearbeitet und integriert.

Verstöße gegen die oben genannten Regeln sind als Täuschung bzw. Täuschungsversuch zu werten und führen zu einer Bewertung der Prüfung mit „nicht bestanden“.

Des Weiteren bestätige ich, dass die schriftliche und die elektronische Version der Arbeit identisch sind.

Ort, Datum: Freiburg, 20.01.2025

Unterschrift: _____

I. Erklärung zur datenschutzkonformen Nutzung

Beim Erstellen dieser Arbeit habe ich alle relevanten Datenschutzbestimmungen eingehalten.

Ort, Datum: Freiburg, 20.01.2025

Unterschrift: _____