berufliche Integration beramí

Vielfalt verstehen – Alltagsrassismus erkennen – Vielfalt leben

15. September 2025

Zusammen anders!
Betriebe leben Vielfalt

Trainerinnen:
Anjalika Bhaskar-Sawahn

Gefördert durch Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Administriert durch Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Ziel:

- ✅ Was bedeutet Vielfalt konkret in meinem Arbeitsumfeld?
- ✅ Welche unbewussten Stereotypen und Vorurteile beeinflussen unseren Alltag und unsere Entscheidungen?
- ✅ Wie kann Rassismus und Diskriminierung im Arbeitskontext entstehen – und welche Auswirkungen hat das?
- ✅ Was kann ich konkret tun, um ein inklusives Miteinander zu fördern?

berufliche Integration beramí

„All that we share“

Die Gemeinsamkeiten

Bist du so, wie ich dich sehe?

Quelle: Startseite | E-Learning-Kurs (antimuslimischer-rassismus.de)

Diversity-/Vielfaltsrad

berufliche Integration beramí

Migrationsgeschichte und Nationalität

Quelle: www.charta-der-vielfalt.de

Abbildung nach:
Gardenswartz, Lee / Rowe, Anita (2003):
Diverse teams at work („Four Layers of Diversity"-Modell)
und Bennett, Milton J. (2001):
Developing intercultural competence for global leadership

- **Vereinfachung von komplexen Eigenschaften**
- **hilft uns, Wahrnehmungsprozesse zu strukturieren**
- **relativ emotionslose, neutrale Erwartungen und Vorstellungen**
- **führt zu einer eindimensionalen Einordnung von Menschen.**

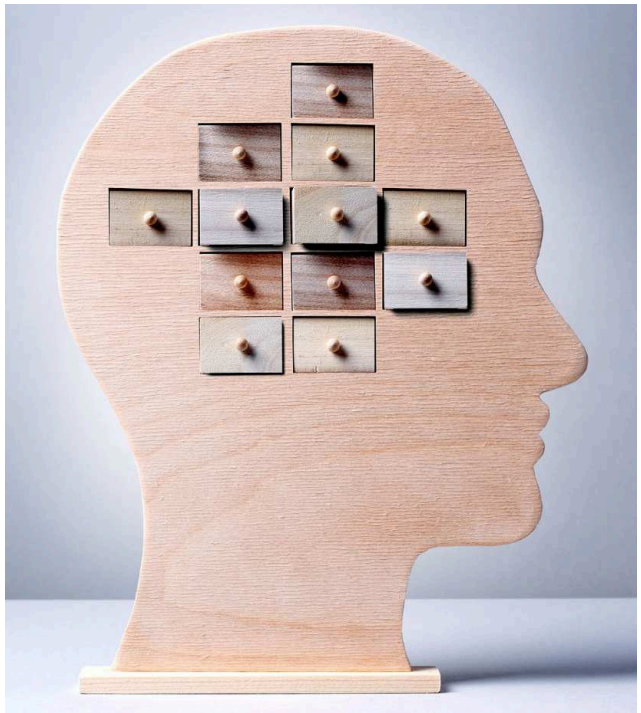
"Die Deutschen sind besonders fleißig"
"Die Amerikaner sind sehr materialistisch

Vorurteile

- **eine Verallgemeinerung mit einer Wertung**
- **verbunden mit einer hoch negativ emotionalen Haltung gegenüber eine Gruppe**

„Frauen können kein Auto fahren“

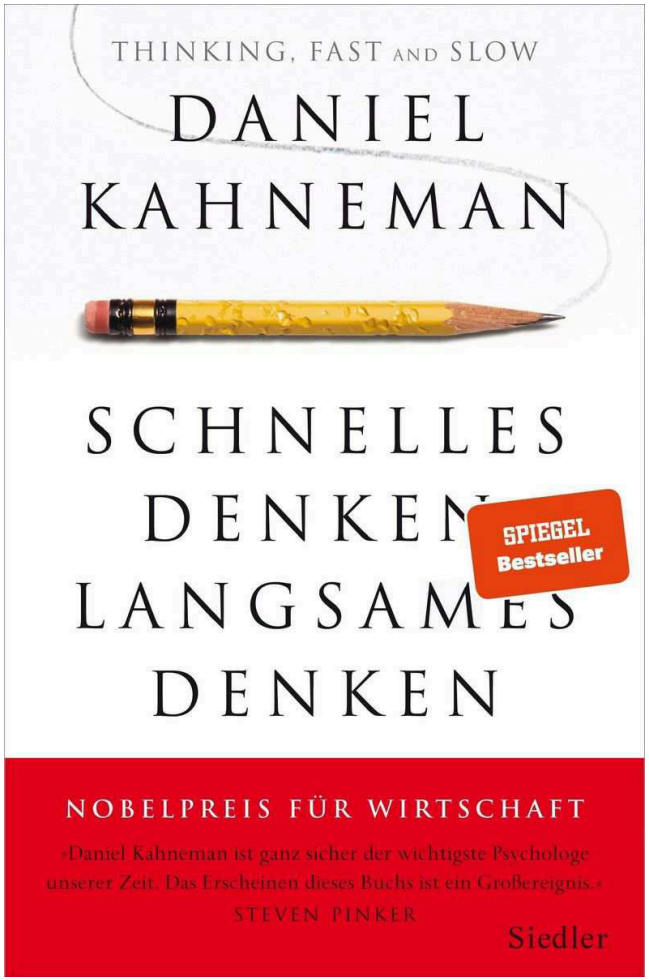
Was sind unbewusste Denkmuster?



Quelle:
https://studierendenwerkdarmstadt.de/wp-content/uploads/2016/11/schubladen-kopf.jpg

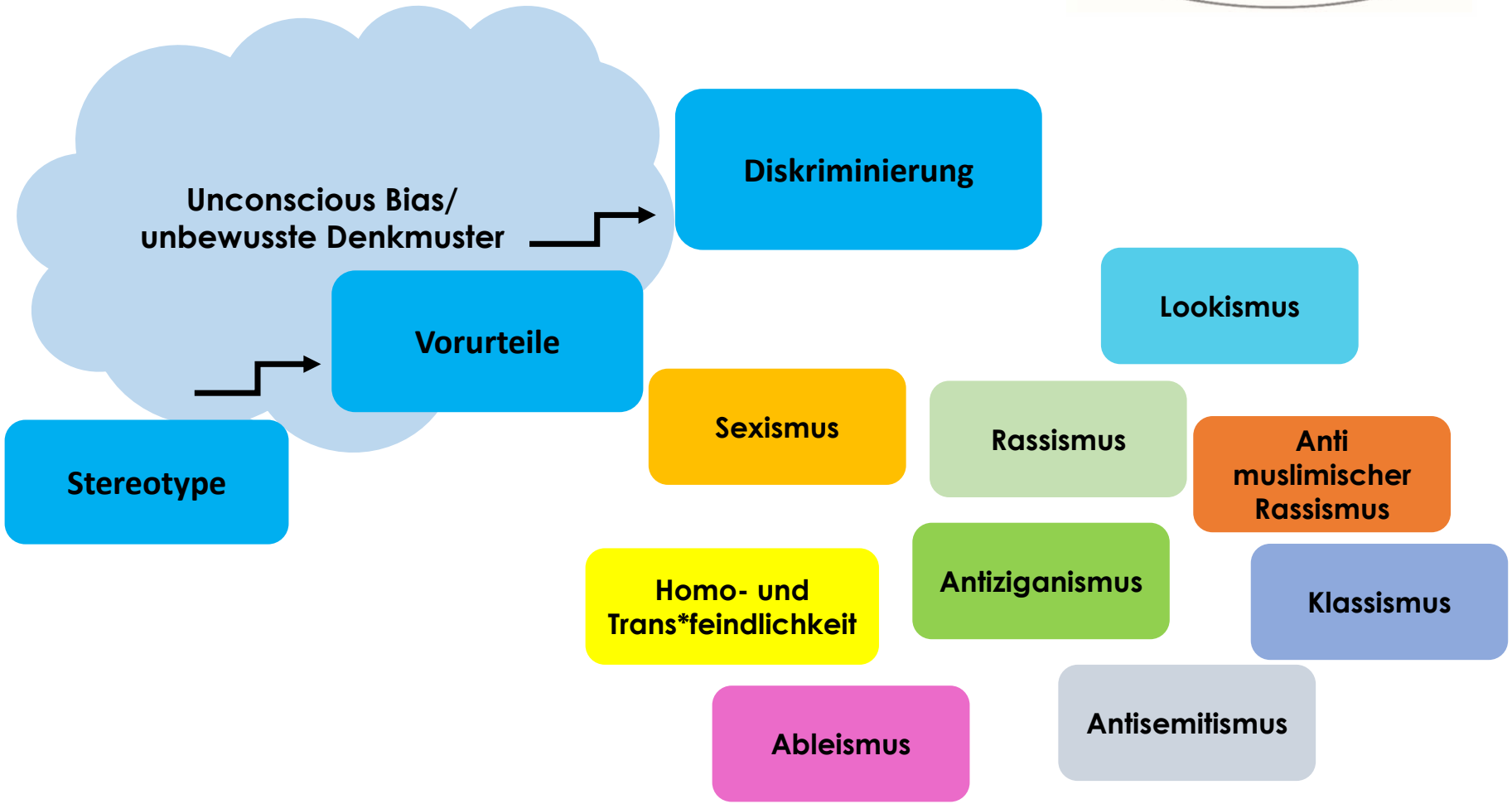
- **Automatische**, gedankliche Abkürzung, um Informationen zu verarbeiten und schnell Entscheidungen zu treffen.
- Unbeabsichtigte, subtile und **unbewusste Assoziationen**, die durch frühere Erfahrungen gelernt wurden.
- Aus diesem Grund **ordnen** wir Menschen instinktiv anhand von Kriterien wie Hautfarbe, Gewicht, Alter, Geschlecht, Akzent, Bildung, Sexualität oder Status in Kategorien ein.
- **Diese Kategorisierung** erspart unserem Gehirn die Zeit und Mühe, Informationen aufzunehmen und zu verarbeiten, so dass wir unsere geistigen Ressourcen anderweitig einsetzen können.

Wie entsteht unbewusste Voreingenommenheit?



Denkmodus System 1	Denkmodus System 2
Schnelle, automatische, intuitive Lösung, emotional, stereotypisierend, unbewusst	Langsam, logisch, Vernunft dominiert, bewusst
Erfordert wenig Aufwand	Berechnend
Verzerrungseffekte durch Unbewusste Voreingenommenheit/Stereotype	Absichtliche Verzerrung: Hassrede, Diskriminierende Handlung Oder auch: diskriminierungskritisches Handeln!

Der Weg von Stereotypen über Vorurteile & Diskriminierung bis hin zu Rassismus



Was ist Diskriminierung?

berufliche Integration beramí

- **Abwertungen**
- **Ausgrenzungen**
- **Beleidigungen**
- **Belästigungen**
- **Verletzungen**
- **Benachteiligung/ungerechte Be<u>handlung</u>**

… von Personen oder einer Gruppe von Menschen aufgrund eines tatsächlichen oder zugeschriebenen Diversitätsmerkmals.

Formen von Diskriminierung

berufliche Integration beramí

SEXISMUS
Geschlecht

BEHINDERTENFEINDLICHKEIT (ABLEISMUS)
Psychische & physische Behinderung

Kultur
Religion
RASSISMUS
Sprache
Herkunft

ANTISEMITISMUS

LGBTIQ*-Feindlichkeit
Lesbian
Gay
Bi
Trans
Inter
Queer
Sexuelle & geschlechtliche Identität

ALTERSDISKRIMINIERUNG
Jung (Adultismus)
Alt (Ageismus)

KLASSISMUS
Sozialer & finanzieller Status

LOOKISMUS
Gewicht
Aussehen

Was ist Rassismus?

- Es ist eine Form der Diskriminierung & Herrschaftsform.
- **Menschen werden aufgrund ihres Aussehens, ihres Namens, ihrer (vermuteten) Kultur, Herkunft oder Religion vorverurteilt, ausgegrenzt, benachteiligt, unterdrückt, … .**
- Rassismus ist ein **soziales Konstrukt**, in dem wir lernen Menschen unterschiedlich wahrzunehmen und zu behandeln. Dieses Konstrukt ist historisch gewachsen und auch heute sehr wirksam.

Mikroaggressionen

- sind **alltägliche verbale Äußerungen wie Kommentare oder Fragen**, aber auch Verhaltensweisen, die Diskriminierung reproduzieren.

- Diese vermeintlich „kleinen“ Vorfälle **summieren** sich und können für Betroffene weitreichende Auswirkungen haben.

- Viele Betroffene fühlen sich unsicher und unwohl und bekommen das Gefühl vermittelt, nicht zugehörig zu sein.

„Andere“ diskriminieren: Was steht dahinter?

„Othering“ = die Unterscheidung in „Wir“ und die „Anderen“

→ die Abgrenzung oder Ausgrenzung von einer Gruppe, indem sie die nicht-eigene Gruppe als andersartig und fremd beschreibt.

Rassismus ist strukturell.

Es findet auf allen Ebenen statt:

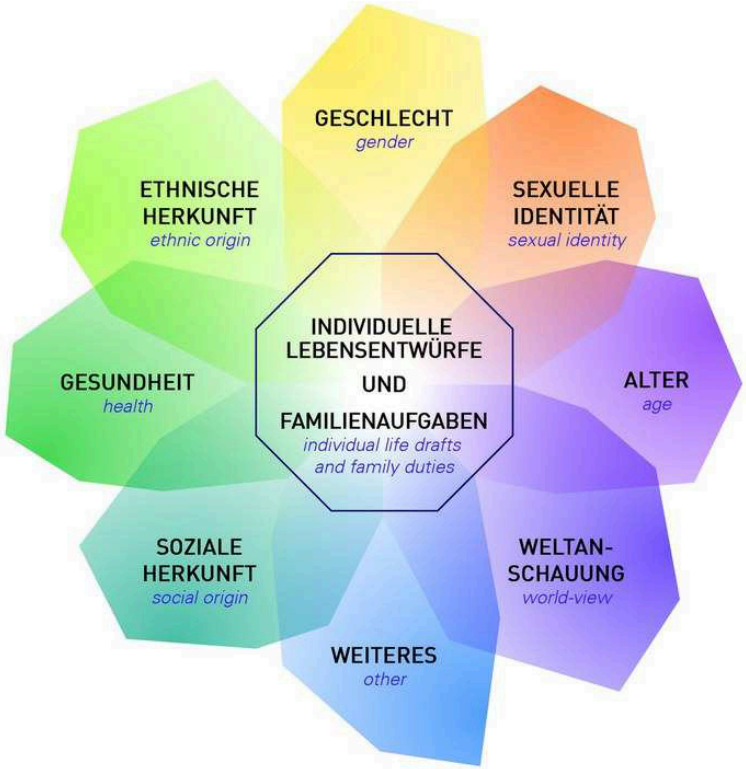
Individuelle Ebene

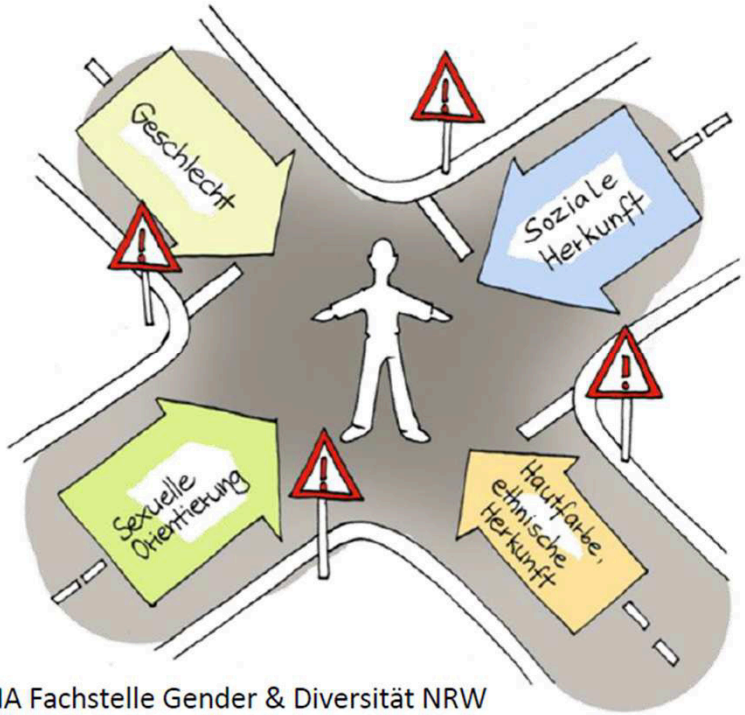
Institutionelle Ebene

Gesellschaftlich-Kulturelle Ebene

Eine Diskriminierung kommt selten allein…

Intersektionalität





Quelle: FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW

Und wie äußert sich Alltagsrassismus im Coaching Bereich?

- **oft „subtile“ Formen von Rassismus (Mikroaggressionen)**

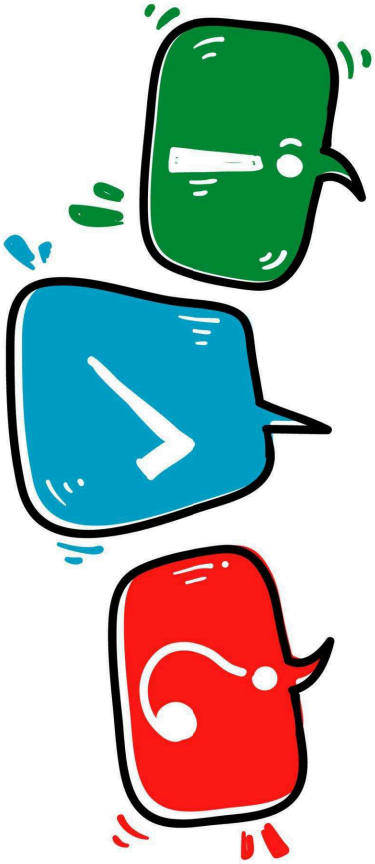
  z.B. Nichternstnehmen, respektloser Umgang

- **Verweigerung von Behandlungen**
- **„Stigmatisierte“ Behandlungen mit fatalen Folgen**

Große Auswirkungen für Betroffene – auch auf ihre Gesundheit.

Quelle: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2023): Rassismus und seine Symptome.

berami
berufliche Integration



berufliche Integration beramí

„Diversity“ bedeutet, auf der Party eingeladen zu sein, Inklusion heißt, zum Tanzen gebeten zu werden.

Quelle: Verna Myers

berufliche Integration berami

Vielen Dank!

Für Fragen und Anmerkungen schreibt uns gerne eine Mail:
Zusammen-anders@berami.de

Anjalika Bhaskar-Sawahn

Initiative betriebliche Demokratiekompetenz

Gefördert durch Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Administriert durch Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Anjalika Bhaskar Sawahn ist seit 2021 Projektleiterin des Projekts „Zusammen anders. Betriebe leben Vielfalt“ bei beramí e.V.. Sie verfügt über einen akademischen Hintergrund in Psychologie sowie einen MBA (Master of Business Administration). Als zertifizierte ICF-Coach bringt sie fundierte Expertise in den Bereichen Business Development, Change Management, Leadership Coaching und Organisationsentwicklung mit.

Ihr fachlicher Fokus liegt auf Diversity, Equity & Inclusion (DEI), interkultureller Zusammenarbeit und der Entwicklung inklusiver Führungskompetenz. Sie kombiniert systemisches Denken mit agilen und lösungsorientierten Methoden, um Organisationen strategisch und wirkungsvoll in Transformationsprozessen zu begleiten.

Ihre berufliche Laufbahn umfasst Positionen in den Bereichen Projekt- und Produktmanagement, Business Development, Trainingsdesign sowie Teamentwicklung – in Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größenordnungen. Diese vielseitigen Erfahrungen prägen ihre heutige Arbeit als Beraterin und Coach.

Im Projekt „Zusammen anders.“ gestaltet sie Konzepte und Formate zur Förderung von Vielfalt und Antidiskriminierung in Unternehmen, sozialen Einrichtungen und Berufsschulen in Hessen. Das Projekt bietet praxisnahe Sensibilisierungen, Trainings und Beratungsangebote, die Teilnehmende dazu befähigen, ein diskriminierungskritisches und inklusives Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten.