



FAKTENCHECK
Klassismus in Organisationen

Eine Reflexionshilfe von **Salma Arzouni**

Faktencheck: **Klassismus in Organisationen**

Eine Reflexionshilfe von Salma Arzouni

Für die Umsetzung eines ganzheitlichen Diversity-Ansatzes in Organisationen und eine fundierte Antidiskriminierung am Arbeitsplatz ist es notwendig, nicht nur einzelne Diskriminierungsformen in den Blick zu nehmen, sondern vor allem zu verstehen, dass und wie diese zusammen wirken können. Dieser Faktencheck soll die Wirkungsmechanismen und Verschränkungen von Rassismus mit Klassismus näher beleuchten und anhand von fünf Handlungsfeldern der Organisationsentwicklung Herausforderungen, Grundsätze und Handlungsempfehlungen aufzeigen.

Eingrenzen der Begrifflichkeiten – Worüber reden wir?

Was genau meinen wir, wenn wir Klassismus sagen? Geht es um Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft, der sozialen Zugehörigkeit, des sozialen Status oder der sozialen Schicht?

Gerade weil Klassismus kaum thematisiert wird, ist es schwierig zu bestimmen, was klassenbedingte bzw. klassistische Diskriminierung genau meint. Zusätzlich müssen auch die Momente in den Blick genommen werden, in denen Rassismus, Sexismus und andere Diskriminierungsformen mit Klassismus verwoben sind und gemeinsam wirken. Sprechen wir von sozialer Herkunft, Schicht oder Status, dann legen wir den Fokus ausschließlich auf die von materieller Armut Betroffenen. Unsichtbar bleibt, dass es eine gesellschaftliche Struktur und Dynamik gibt, die Menschen in Schichten und Klassen einteilt, von der die Einen materiell und sozial profitieren und die Anderen nicht. Es entsteht der Eindruck, dass die*der Einzelne, seine*ihre gesellschaftliche Position selbst verschuldet habe, im Sinne von: „Die Reichen sind reich weil sie hart arbeiten und gebildet sind, die Armen sind materiell arm, weil sie nicht so hart arbeiten und ungebildet sind.“ Der von vielen Betroffenen selbst gewählte Begriff Klassismus macht deutlich, dass es sich um eine strukturelle Diskriminierung handelt und öffnet den Diskurs darüber, was Klasse im deutschen Kontext bedeutet. Die zu Klassismus forschende Autorin Tanja Abou beschreibt die Illusion der sogenannten Aufstiegsmöglichkeiten:

„(...) In statistischen Zahlen gibt der so genannte ‘Bildungstrichter’ Aufschluss darüber, wie viele Menschen in Deutschland Zugang zu einer Hochschule bekommen. Interessant ist hierbei, dass nicht der ökonomisch-materielle Status, also das Geld, das einer Familie zur Verfügung steht, über die Bewertung der ‘sozialen Herkunft’ entscheidet, sondern der Bildungsabschluss der Eltern.“¹

¹ Zitat aus URL: https://www.vielfalt-mediathek.de/data/expertise_klassismus_abou_vielfalt_mediathek.pdf (Letzter Zugriff 19.11.2018)

Abou bezieht sich weiterhin auf Zahlen einer Erhebung des HIS (Hochschulinformationsservice), laut derer

„von 100 Kindern ‘hoher sozialer Herkunft’ – also Kindern von Akademiker*innen – in Deutschland 77 die Hochschulzugangsberechtigung erlangen. Von Kindern aus sogenannten Arbeiter*innenfamilien sind es lediglich 23. (Vgl. BMBF 2013).“²

Wir sehen, dass soziale Herkunft sich nicht nur aus materiellen Faktoren, sondern u.a. auch aus dem Bildungsgrad und dessen gesellschaftlicher Anerkennung dessen, zusammensetzt.

Intersektionale Perspektive: Rassismus und Klassismus

Betrachten wir nun diese Erkenntnisse zu Klassismus in Verbindung mit Rassismus: Wo lange noch von „Ausländerfeindlichkeit“ und „Fremdenfeindlichkeit“ gesprochen wurde, haben in einem langwierigen Prozess zivilgesellschaftliche Gruppen, Migrantische Selbstorganisationen und/oder Selbstorganisationen von Schwarzen Menschen und Menschen of Color den Begriff Rassismus durchgesetzt. Dies ist eine Anerkennung gegenüber der Realität einer gesellschaftlichen Struktur, die Menschen of Color benachteiligt und weiße Menschen bevorzugt; sei es in Bezug auf Bildungs-, Job- und Wohnungschancen, politische Repräsentation und Teilhabe, Wohlstandsverteilung, Strafverfolgung oder das Recht auf Privatsphäre und Freizeitgestaltung. Rassismus ist eine Struktur, die alle beeinflusst, solche mit *weißen*³ Privilegien vorteilhaft und Menschen ohne weiße Privilegien diskriminierend. Begriffe wie „Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit“ verwischen hierbei diese Realität und verhindern somit, das Problem an der Wurzel – und zwar auf Seiten der Mehrheitsgesellschaft und deren Rassismen anzugehen. Von Rassismus betroffene Menschen in Deutschland sind fast immer automatisch auch von Klassismus betroffen, da sie aufgrund von Zuschreibungen als der vermeintlichen Unterschicht zugehörig, als bildungsfern, kriminell, oder als Schmarotzer markiert werden.

2 Zitat aus URL: https://www.vielfalt-mediathek.de/data/expertise_klassismus_abou_vielfalt_mediathek.pdf (Letzter Zugriff 19.11.2018)

3 *weiß* bezeichnet kein phänotypisches Differenzierungsmerkmal, sondern beschreibt eine sozial-historische Position, die Menschen innerhalb einer Gesellschaft zugeschrieben wird. Um den Konstruktionscharakter der Kategorie *weiß* hervorzuheben, wird diese kursiv und im Gegensatz zur im Sinne von widerständiger Selbstbezeichnung politischen Kategorie Schwarz klein geschrieben. Zitat aus URL: <http://moveonup.blogspot.de/glossar/> (letzter Zugriff 14.11.2018)

Um die komplexen Auswirkungen von Klassismus auf Individuen anschaulicher zu machen, führt Tanja Abou in ihrem Text den Comic „A Pencil’s World“ an:

„Richard kommt aus einer wohlhabenden Familie und wird zeitlebens gefördert und unterstützt – mit Zeit, Geld, Förderunterricht und nützlichen Kontakten, während Paula bei anfangs guten schulischen Leistungen mangels der gleichen Ressourcen keine finanzielle Förderung für das Studium bekommt, nebenher arbeitet, ihren Bildungsweg abbricht und sich um die erkrankten Eltern kümmert. Am Ende reicht sie auf einer Party als Servicekraft dem aufgestiegenen Richard Austern, der seinen Erfolg im Leben damit begründet, dass ihm nichts auf dem Silbertablett serviert worden sei.“⁴

Was passiert, wenn wir den zwei Hauptcharakteren Paula and Richard eine dritte und vierte Person of Color hinzustellen? Machen wir den Eigenversuch:

Sam, cis-männlich of Color, kommt aus einem mittelständischen akademischen Haushalt und wird auf die selbe Party wie Richard eingeladen. Sam hat vor Kurzem seinen Doktor in Wirtschaftswissenschaften abgeschlossen und erhofft sich auf der Party berufliche Vernetzung. Sam steht jedoch draußen vor der Party, verspätet und erschöpft, denn er wurde auf dem Weg dorthin von der Polizei grundlos angehalten und nach Papieren gefragt (racial profiling). Im Zuge der Aufregung mit der Polizei hat er seine Einladungskarte verloren. Freundlich versucht er, dem Security-Team die Lage zu erläutern. Das Security-Team glaubt ihm jedoch nicht und lässt ihn nicht rein. Gekränkt geht er schließlich nach Hause und erfährt am nächsten Tag nicht nur, dass ein weißer Studienkollege von den gleichen Security-Personen reingelassen wurde, obwohl auch er seine Einladung verloren hatte, sondern auch dass er die Chance verpasst hat, für ein Projekt angeworben zu werden. Stattdessen hat Richard den Job bekommen. Eine Phase der erfolglosen Bewerbungen wirft Sam aus der Bahn, seine berufliche Laufbahn verlangsamt sich deutlich. Er muss Arbeitslosengeld beantragen und es entsteht eine Lücke in seinem Lebenslauf. Da solche mit Rassismus verknüpfte Diskriminierungssituationen öfter auftauchen, wird er immer wieder etwas zurückgeworfen, mit der Gefahr, es nicht wieder nach oben zu schaffen.

Juliana, cis-weibliche Person of Color, kommt aus ähnlichen Verhältnissen wie Paula, auch sie musste das Studium aufgrund fehlender finanzieller Mittel abbrechen und kümmert sich in der freien

⁴ Zitat aus URL: https://www.vielfalt-mediathek.de/data/expertise_klassismus_abou_vielfalt_mediathek.pdf (Letzter Zugriff 19.11.2018)

Zeit um die kranke Mutter. Juliana kellnert bei der Party jedoch nicht, sondern macht den Spüldienst in der Großküche. Diese Entscheidung wurde getroffen, weil sie der Chefetage zu „ausländisch“ aussähe um zu kellnern. Fast täglich erlebt sie rassistische und sexistische Mikroaggressionen durch Kolleg*innen auf der Arbeit, ihre Beschwerdeversuche werden mit Sätzen wie „Das bildest Du dir nur ein“ abgewunken. Juliana leidet deshalb an einer Depression. Nach ihrer Schicht auf der gleichen Party, bemerkt sie, dass es schon nach Mitternacht ist und ihr Monatsticket seit zwei Stunden nicht mehr gilt. Es ist Monatsende und ihr Gehalt wird erst am Nachmittag des Ersten überwiesen. Da sie mit der Versorgung ihrer Mutter sehr hohe Kosten hat, ist ihr Konto schon überzogen. Für ein Einzelticket hat sie kein Geld. Sie hat nun die Wahl entweder ohne Ticket zu fahren, also eine Straftat zu begehen, die sie mindestens 60 Euro kosten könnte, oder sie läuft nach einer achtstündigen Spül- und Putzschicht 70 Minuten lang, bis sie zu Hause ist. Juliana entscheidet sich für Letzteres. Auf halbem Wege fährt ein Mercedes an ihr vorbei, sie erkennt ihren Vorgesetzten im Fahrersitz. Am nächsten Tag wacht sie mit starken Rückenschmerzen auf und muss sich in der Probezeit krank melden.

Diese zwei Beispiele können mit anderen intersektionalen Zugehörigkeiten weitergedacht werden: Was wäre passiert wenn Juliana und Sam queer und/ oder trans* wären? Oder wenn sie eine Behinderung oder chronische Krankheit hätten? Sich mit einer Duldung, also ohne sicheren Aufenthaltsstatus, in Deutschland aufhielten?

Es können grob drei Ebenen der Diskriminierung eingeteilt werden: die kulturelle, die strukturelle und die interpersonale. Diese Ebenen finden und überschneiden sich im Festschreiben durch Gesetze wie Hartz IV. Das Jobcenter und andere Behörden wie Jugendämter und Familiengerichte verlangen sehr intime Details über Menschen und deren Familien, was oft einen massiven Eingriff in die Privatsphäre darstellt. Die drei Ebenen finden sich auch wieder in der öffentlichen Bloßstellung etwa durch Reality-Shows. Durch Formulierungen wie „der kleine Mann“ (Männlichkeitsbilder), „die Bildungsfernen“ (hegemoniale Bestimmung was legitime Bildung sei), „Langzeitarbeitslose“, „auf der Tasche des Staates (oder „des Steuerzahlers“) liegende Arbeitslose“ oder „Großfamilien/ Klans“ (Verschränkung von Rassismus und Klassismus), reproduzieren auch Politiker*innen, Medien und Personen der Öffentlichkeit die Entpolitisierung und Objektifizierung von klassistisch diskriminierten Menschen. Hierzu gehört analog die Illusion, dass es nur harter Arbeit bedürfe, um aufzusteigen, wobei verschwiegen wird, dass der Aufstieg oftmals eine Sache von Erbschaft und Beziehungen ist und dass die harte Arbeit nicht dem eigenen Profit, also dem der Erwerbstätigen, sondern dem Profit der Produktionsträger, also der Arbeitgeber*innen, die den Gewinn kassieren, dient, während den Angestellten ohne Selbstbestimmung bei der Arbeit selbst das gleiche Gehalt ausgezahlt

wird, beziehungsweise es für ihre Lebensrealität keinen Unterschied macht, wie „hart“ oder wie viel sie arbeiten. Im Umkehrschluss führt dieses bürgerlich-hegemoniale Sprechen über und Hinwegsetzen über zu einer Stigmatisierung, die ganze mehrfachzugehörige Menschengruppen regelrecht herunterklassifiziert.

Rechtlinien

Für Berliner Organisationen gibt es bald die Möglichkeit, das Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) heranzuziehen. Das LADG soll dort rechtlich gegen Diskriminierung eingreifen, wo das AGG seine Grenzen hat: im öffentlichen Dienst und der Berliner Verwaltung. „Bislang mussten Menschen, wenn sie eine konkrete Diskriminierungserfahrung beanstanden wollten, den Beweis dafür selbst erbringen. Die Neuerung bewirkt nun, dass, sollte die Tatsache einer Diskriminierung glaubhaft dargestellt werden, prinzipiell von einem Verstoß gegen das LADG ausgegangen wird. (...) Neuerungen, die das LADG vorsieht, sind unter anderem das Verbot von Diskriminierungen aufgrund chronischer Erkrankungen, der Geschlechtsidentität, dem sozialen Status, dem Familienstand, der Sprache oder der zugeschriebenen Ethnie.“⁵ Unklar bleibt, wohin sich Menschen wenden können, wenn ein Verstoß gegen Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Jobcenter, in Jugendämtern, in der Ausländerbehörde und auf Bundesebene im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, vorliegt.⁶

Im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG), welches die Bürger*innen vor Diskriminierung im zivilen Recht, vor bspw. unfairen Verträgen und im Arbeitsrecht schützen soll, ist Klassismus als Diskriminierungskategorie nicht aufgeführt. Das AGG kann somit im Falle von Diskriminierung in Behörden wie dem Jobcenter und der Ausländerbehörde heran gezogen werden, also Orte, an denen Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft, also Klassismus (oft gekoppelt mit Sexismus, Rassismus, Ableismus, Homo- und Transfeindlichkeit) sehr häufig vorkommt.⁷

In der Europäischen Menschenrechtskonvention wiederum ist von der Diskriminierung aufgrund der „sozialen Herkunft“ sowie von „der Geburt oder eines sonstigen Status“ die Rede.⁸

⁵ Zitat aus URL: <http://www.taz.de/!5509541/> (Letzter Zugriff 19.11.2018)

⁶ Siehe dazu unter URL: https://www.akademie-rs.de/fileadmin/user_upload/download_archive/migration/20180116_finkenauer-schmidt_ladg.pdf (Letzter Zugriff 19.11.2018)

⁷ Siehe dazu unter URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile (Letzter Zugriff 19.11.2018)

⁸ Siehe dazu unter URL: <https://www.menschenrechtskonvention.eu/diskriminierungsverbot-9298/> (Letzter Zugriff 19.11.2018)

Die Lücke im Gesetz, die zwar sozialen Status und Herkünfte andeutet, jedoch darauf verzichtet die Machtverhältnisse zwischen den marginalisierten und privilegierten Schichten aufzuweisen, bleibt somit problematisch, insbesondere, da Klassismus stark mit Rassismus, Ableismus, Sexismus, Homo-, Inter- und Transfeindlichkeit zusammenhängende Diskriminierungseffekte hat.

Relevanz am Arbeitsplatz

Das Mitdenken von Klassismus am Arbeitsplatz hat zwar durch die Erwähnung des sozialen Status bzw. der Herkunft einen rechtlichen Anstoß bekommen; die Dynamik zwischen Bürgerlichkeit/bürgerlichem Habitus, Produktionsträger*innen/ Arbeitsplatzgeber*innen und der Einfluss ihrer Entscheidungen und Handlungen auf Arbeitnehmer*innen, materiell Arme und von Klassismus Betroffene, bleibt außen vor und unsichtbar. Auf den nächsten Seiten wollen wir uns anschauen, wie dies im Einzelnen aussehen könnte. Anhand von fünf Handlungsfeldern aus dem Bereich der Organisationsentwicklung werden klassistische Diskriminierungen am Arbeitsplatz verdeutlicht und Leitfragen bzw. Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, um diesen entgegenzuwirken.

Handlungsfeld Kooperation

Für Organisationen aller Art sind Kooperationen ein essentieller Teil der Arbeit und können wichtige Impulse für eine ganzheitlich diverse Organisationsentwicklung geben. Gleichzeitig birgt eine solche Kooperation die Gefahr, Diskriminierung zu reproduzieren. Zur Veranschaulichung entwerfen wir zwei fiktive Organisationen:

Organisation A (OA) ist eine Migrant*innenselbstorganisation (MSO), die geflüchtete Menschen, Migrant*innen und Menschen of Color berät. Diese kooperiert mit Organisation B (OB), die LSBT*QI*A Menschen berät. Beide Organisationen setzen sich für eine marginalisierte (heterogene) Gruppe ein, es gibt Überschneidungen und die Mehrfachdimensionen und Diskriminierungsformen können sich ähneln.

Mitglieder von OA und OB lernen sich bei einem Fachaustausch zur Wohnungssuche von Geflüchteten kennen. Beide Organisationen erkennen, dass es Überschneidungen in der Arbeit gibt. Die Beratung beider werden von LSBT*QI*A-Geflüchteten und Migrant*innen genutzt. OB hat in der Senatsverwaltung, bei Förderern und in der Öffentlichkeit ein weites Netzwerk und gute Kontakte. Die Projekte werden jährlich größer und die Beratungsstellen sind frequent besucht. Seit einigen Jahren jedoch erntet OB Kritik seitens der

LSBT*QI*A-Community bezüglich Positionierung gegen Rassismus, insbesondere von der Community of Color. Der neue Vorstand von OB hat vor die Kritik ernst zu nehmen und sieht in der Kooperation mit OA eine Chance aktive Solidarität auszuüben. OA ist bei Communities of Color und sozialen Organisationen hoch geschätzt. OAs Beratungsstelle ist konstant beschäftigt, die strukturelle Situation ist jedoch prekär, da das Team relativ klein ist und die Förderung knapp. OA erhofft sich durch die Kooperation mit OB bessere Unterstützung.

Betrachten wir die Situation mit der Anti-Klassismus-Linse. OB hat eine hegemoniale Vormachtstellung gegenüber OA. OB steht zwar aufgrund der ehemaligen Vorstände in der Kritik, muss sich vorerst jedoch nicht um die Finanzierung der Projekte sorgen. Welche Fragen sollte sich OB also stellen, um nicht nur die Kritik der weiß-hegemonialen Struktur in der eigenen Organisation und in der Arbeit mit MSOs und Communities of Color ernst zu nehmen, sondern um auch die Reproduktion klassistischer Muster in der Kooperation mit kleineren Organisationen, Organisationen, also Organisationen die weniger Mittel, Projekte, Mitarbeiter*innen und Netzwerke haben, zu verhindern?

1. Welche Zugänge zu Wissen, Fördergeldern, Schlüsselfiguren und Netzwerken kann OB mit OA teilen um nicht nur von der Kooperation mit OA allein zu profitieren, sondern auch, um OB mit den eigenen Ressourcen zu stärken und diese mit ihr zu teilen?
2. Wie können Termine, Deadlines und Verabredungen so gelegt werden, dass sie dem geringeren Personalschlüssel OAs entsprechen? Was braucht OA, um in der Arbeit mit OB nicht auf der Strecke zu bleiben, gar zeitlich und ressourcenmäßig überrannt zu werden?
3. Ist der Austausch über die Inhalte und Arbeitsweise im gemeinsamen Projekt fair und gleichberechtigt?
4. Ist man sich über „Tokenism“⁹ bewusst? Wie kann Tokenism in der gemeinsamen Arbeit verhindert werden?
5. Was tun bei Konflikten? Gibt es die Möglichkeit der gemeinsamen Supervision? Und wenn ja, kann eine*n Supervisor*in gefunden werden, die*der ein intersektionales Verständnis hat, idealerweise selbst LSBT*QI* of Color ist?
6. Wird bei der gemeinsamen Arbeit/dem gemeinsamen Projekt darauf geachtet, dass aufgrund der öffentlich sichtbareren Stellung OBs OAs Arbeit nicht unsichtbar gemacht wird, wenn das Projekt zu Gremien, Inter-

⁹ Tokenism: actions that are the result of pretending to give advantage to those groups in society who are often treated unfairly, in order to give the appearance of fairness. URL: <https://dictionary.cambridge.org/de/worterbuch/englisch/tokenism> (letzter Zugriff 17.11.2018)

views, Netzwerken und Fachgesprächen eingeladen wird?

OA und OB können sich gegenseitig fragen, „Was erhoffen wir uns von einer gemeinsamen Kooperation“, und vor allem: „Was braucht OB von OA?“. Stellen Sie diese Fragen, bevor es an die Arbeit geht. Eine Eigenanalyse ist zu empfehlen. Diese interne Herangehensweise ist wichtig, bevor öffentlich Stellung bezogen werden kann.

Handlungsfeld Personal

Um das Handlungsfeld Personal besser zu verstehen, hilft ein tieferes Verständnis für Juliana:

Während ihres Studiums hat Juliana bei der im Handlungsfeld Kooperation untersuchten MSO gearbeitet. Aufgrund der prekären Situation der Organisation leisteten die Mitarbeiter*innen der MSO viele unbezahlte Überstunden. Zu Anfang konnte Juliana ihre Zeit noch zwischen Studium und Überstunden in ein relatives Gleichgewicht bringen, sie hatte jedoch kaum Freizeit. Ihre Gesundheit litt darunter, sie ignorierte die Zeichen, denn von Klassismus betroffene Personen geben sich oft selbst die Schuld; eine lebenslange Fremdbestimmung durch eine klassistische Gesellschaft, die sie als „faul“ und als „Schmarotzer“ bezeichnet, führt dazu, dass sie Selbstausbeutung und Fremdausbeutung durch Andere entweder gar nicht erkennen oder trotz der Erkenntnis nicht ändern können. Als Julianas Mutter krank wurde, verpasste sie Abgabetermine im Studium, kam mit dem Lernstoff nicht mehr hinterher und wurde letztendlich, trotz guter Noten, exmatrikuliert. Da die Krankenkasse der Mutter nicht alle Kosten abdeckte und Juliana vorerst nicht mehr studierte, bat sie die MSO um eine Förderung mit besserem Gehalt. Die MSO konnte ihr solch eine Stelle nicht anbieten. Juliana ist schließlich gezwungen, sich woanders zu bewerben. Sie besitzt ein sehr gutes Fundament an Wissen und Methoden. In anderen NGOs werden ihr zwar Positionen hoher Verantwortung angeboten, jedoch ist aufgrund ihres fehlenden Abschlusses die Bezahlung schlechter. Aufgrund ihrer Geldnot bewirbt sie sich letztendlich bei einer Cateringfirma, bei der ihr Wissen und ihre Fähigkeiten nicht gefragt sind.

Welche Fragen muss sich eine Organisation stellen, um zu verhindern, dass von Klassismus betroffene Mitarbeiter*innen und ihre Lebensrealitäten unsichtbar gemacht werden? Welche Veränderungen sind sinnvoll, damit klassistisch bedingte Zusatzbelastungen und Bedürfnisse von Mitarbeiter*innen beachtet werden können?

Mitarbeiter*innen:

1. Gibt es überhaupt Mitarbeiter*innen, die aufgrund ihrer Erfahrung, ihres Wissens und ihrer Fähigkeiten eingestellt wurden, ohne formale Abschlüsse vorweisen zu können? Und wenn ja, werden diese genauso gut bezahlt wie Mitarbeiter*innen mit formalem Abschluss?
2. Werden von Klassismus betroffene Mitarbeiter*innen ohne formalen Abschluss durch Fortbildungen gefördert, sodass auch sie Aufstiegsmöglichkeiten haben?
3. Bestehen klassistische Einstellungs- und Gehälterpolitiken aufgrund der Richtlinien von Förder*innen? Können diese Richtlinien angefochten werden?
4. Ist der Personalschlüssel und die Anzahl der Mitarbeiter*innen realistisch und arbeitsfreundlich aufgeteilt? Bzw. wird darauf geachtet, dass die Förderung und das Budget nicht zu stark gestreckt werden, um mehr Mitarbeiter*innen einzustellen?
5. Gibt es genug Aushilfs- und Urlaubstage? Wird darauf geachtet, dass der Feierabend, das Wochenende und Urlaubstage respektiert werden und Mitarbeiter*innen in diesen Zeiten nicht kontaktiert werden?
6. Können Mitarbeiter*innen gut von ihrem Gehalt leben? Gibt es die Möglichkeit, in der Organisation Gehälter gemeinsam auszuhandeln? Kann eine transparente und basisdemokratische Struktur hierfür geschaffen werden?
7. Wie ist es mit Wohnort und Arbeitsplatz? Wird Rücksicht auf Mitarbeiter*innen genommen, die etwas weiter weg wohnen und mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren müssen? Wird mitgedacht, dass dies zu ungewollten Verspätungen führen kann? Wie werden solche Verspätungen ausgehandelt - mit Verständnis oder mit Aufladen von Schuld und Scham?
8. Haben Mitarbeiter*innen überhaupt genug Gehalt um sich öffentliche Verkehrsmittel leisten zu können? Gibt es die Möglichkeit für ein Monats-ticket?
9. Wird darauf geachtet, dass die Privatsphäre von Mitarbeiter*innen respektiert und geschützt wird?
10. Wenn es eine Kleidervorschrift gibt, wird darauf geachtet, dass Kleidung nicht zu teuer ist? Und wenn sie teuer ist, werden Mitarbeiter*innen finanziell zusätzlich unterstützt um sich diesen Kleidungsstil leisten zu

können?

11. Werden Reinigungs- und Pflegekräfte im Betrieb respektvoll und fair behandelt und bezahlt? Sind sie und ihre Arbeit sichtbar ohne dass sie zum Token werden? Machen Sie den Test: Kennen Sie die Namen und das Geburtsdatum Ihrer Büroreinigungskraft? Werden sie zu Betriebsfeiern und anderen Ritualen des Personals und Betriebs eingeladen?
12. Wissen Mitarbeiter*innen über ihre Arbeitsrechte Bescheid? Kann hierzu eventuell eine Fortbildung angeboten werden?

Team-Dynamik:

1. Wird darauf geachtet, dass andere Mitarbeiter*innen ihre Arbeit nicht auf von Klassismus betroffene Kolleg*innen abwälzen? Dabei kann darauf geachtet werden, wer oft Überstunden macht oder spontan anfallende Aufgaben übernimmt. Welche Verantwortung tragen andere Kolleg*innen dabei? Wie kann so etwas angesprochen werden, ohne ausgebrannte Mitarbeiter*innen zu stigmatisieren, zu tadeln und zu bevormunden?
2. Wird bei der Anerkennung der Arbeit darauf geachtet, dass die Arbeit aller Beteiligten sichtbar ist? Wenn das Team zu Gremien, Interviews, Netzwerken, Fachgesprächen und mehr eingeladen wird, wird darauf geachtet, dass die Arbeit aller im Projekt beteiligten eine adäquate Präsentation erhält? Wird darauf geachtet, dass die Arbeit, das Wirken und Schaffen von von Klassismus Betroffenen genauso sichtbar ist wie bei allen anderen Mitarbeiter*innen?
3. Fallen klassistische Aussagen zwischen Kolleg*innen, die bisher unkommentiert zugelassen wurden? Gibt es ein Bewusstsein für Mobbing? An wen können sich Mitarbeiter*innen im Falle von Mobbing und Schikane im Team vertraulich wenden? Ist die Organisation bereit, damit umzugehen, zuzuhören und eventuell Hilfe von Außen zu holen?
4. Wird darauf geachtet, dass von Klassismus betroffene Mitarbeiter*innen nicht markiert und stigmatisiert werden? Dies geschieht häufig durch Sätze wie „Du hast doch keinen Abschluss...!“, oder „Dafür, dass du aus XYZ kommst, bist du schon sehr gebildet...“. Dies kann auch Sprache betreffen: wie wichtig ist akademisches Sprechen für die Organisation und Arbeit wirklich? Wird darauf geachtet, dass Mitarbeiter*innen nicht besonders für ihr fließendes, akzentfreies, akademisches oder eloquentes Deutsch gelobt werden, wodurch ein klassistisches Spannungsverhältnis entsteht? Machen Sie sich Gedanken über Lob und Feedback! Wie kann dieses ausgesprochen werden, ohne Klassismus zu reproduzieren?

5. Wie können Termine, Deadlines und Verabredungen so gelegt werden, dass sie dem realistischen Aufwand der Arbeit und den privaten Verpflichtungen und Möglichkeiten der Mitarbeiter*innen entsprechen?

Kommunikation und Erwartung zwischen Geschäftsführung und Mitarbeiter*innen:

1. Können Mitarbeiter*innen sich ohne Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren an die Organisation wenden? Wird gemeinsam nach Lösungen gesucht?
2. Wird darauf geachtet, dass die Organisation und Geschäftsführer*innen, keine vertraulichen Information oder gar die eigene Meinung zu Mitarbeiter*innen nach außen tragen?
3. Wird darauf geachtet, dass Arbeitszeugnisse schnell und wohlwollend ausgestellt werden?
4. Wird die Personalauswahl so gestaltet, dass sie insbesondere Menschen anzieht, die es gewohnt sind, als Leistungsträger gesehen zu werden und dies performen können?
5. Wie laufen Entscheidungsprozesse ab? Werden Mitarbeiter*innen gleichberechtigt in diese miteinbezogen oder führen sie lediglich Anweisungen aus?
6. Werden klassistische Dynamiken - in der Einstellungspolitik, Repräsentation der Arbeit, Verteilung der Aufgaben, dem Geben von Raum, um sich mitzuteilen, Mobilität, Zeit und mehr - hinterfragt und abgebaut?

Handlungsfeld Organisation

Um das Spannungsfeld Organisation und Klassismus besser zu verstehen, können wir uns Organisation B aus dem Beispiel „Handlungsfeld Kooperationen“ genauer anschauen.

OB, welche im Vorstand, in der Geschäftsführung und anderen Schlüsselpositionen fast nur weiße Personen aus der Mittel- und Oberschicht beschäftigt, hat neben einem Bedarf an Aufarbeitung von Rassismus auch einen Bedarf bezüglich Klassismus. Dieses Problem macht sich über die Struktur in der Organisation deutlich, die hierarchisch ist, d.h. es wird nach unten befohlen, während von unten nach oben kaum etwas durchdringt.

Will OB nicht an Glaubwürdigkeit verlieren, muss sie sich langfristig und nachhaltig ändern. Welche Fragen muss OB nun sich stellen?

1. Wer ist das Gesicht und das Herz der Organisation? Welche Hintergründe und Lebensgeschichten bringen diese Personen mit? Wie arbeiten sie? Welchen Umgang haben sie mit klassistischen Strukturen?
2. Werden Menschen gefördert, die von Klassismus betroffen sind? Diese Förderung und Repräsentation ist deshalb so wichtig, weil die Organisation ein Mikroabbild der Gesellschaft darstellt, also ein Abbild der Community, für die sich OB einsetzt.
3. Achtet die Organisation darauf, dass kein Tokenismus beim Abarbeiten von Klassismus betrieben wird? Indem zwar auf der Organisationsoberfläche darauf geachtet wird, dass es den Anschein eines Bewusstseins darüber gibt, jedoch die inneren Strukturen weiterhin klassistisch dekliniert sind.
4. Haben materiell Arme generell einen einfachen Zugang zur Organisation?
5. Wenn es eine Mitgliedschaft gibt, wie hoch ist die Hürde, Mitglied zu werden? Können diese Hürden mit Blick auf Sprache, Mobilität, finanzielle Mittel, Zeit und Bildungsgrad abgebaut werden?
6. Wer sind die Mitglieder, wer sind Sprecher*innen, Vorstände, Geschäftsführer*innen, Projektkoordinator*innen? Wer wird in diese Positionen befördert? Bilden diese Stellen die Realität der Gesellschaft bzw. der eigenen Zielgruppe ab?

Handlungsfeld Angebot

Sprech- und Öffnungszeiten:

1. Sind die Öffnungs- und Telefonzeiten so gelegt, dass auch Menschen mit Vollzeitstellungen sie besuchen können?
2. Wird bei den Sprechstunden und Öffnungszeiten auf Diversität geachtet? Alleinerziehende Eltern bspw. können sich meist nur am Vormittag Zeit nehmen, Vollzeitnehmer*innen erst am frühen Abend.

In der Beratungsarbeit:

1. Kann eine Beratungsbescheinigung ausgefüllt werden? Das ist wichtig für ALG I- und ALG II-Empfänger*innen, sowie für Erwerbstätige. Kann die Rat suchende Person auch mitbestimmen, was auf den Schein geschrieben wird, um eventuelle Wünsche nach dem Schutz der Privatsphäre zu respektieren?

2. Können wohnungs- und obdachlose Menschen Beratung beziehen? Wie kann ihnen das möglich gemacht werden? Hier empfiehlt es sich, mit entsprechenden Organisationen ins Gespräch zu kommen.
3. Gibt es gar die Möglichkeit, einer offenen Beratungsstelle, für die es keinen Termin braucht?
4. Ist die Beratungsstelle gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar?
5. Ist es einfach, Beratung zu bekommen oder muss erst eine bürokratische Hürde überwunden werden?
6. OA bspw. hat bislang darauf bestanden, dass ein E-Mail-Formular ausgefüllt wird. Das hat viele potentielle Ratsuchende daran gehindert, die Beratungsstelle aufzusuchen, da dieses Ausfüllen von Formularen zu stark an klassistische Institutionen erinnert. Desweiteren kann hier die Befürchtung des Datenmissbrauchs bestehen.
7. Können materiell arme Ratsuchende mit Bus- und Bahntickets unterstützt werden, sodass sie die Beratungstermine regelmäßig besuchen können, ohne Gefahr zu laufen, aufgrund mangelnder finanzieller Mittel Termine zu verpassen?
8. Wie kann OA Beratungsfälle für die eigene Dokumentation so dokumentieren, dass die Privatsphäre der Ratsuchenden geschützt wird?
9. Gibt es auch die Möglichkeit der anonymen Online- und/oder Telefonberatung?
10. Wird Beratung in mehreren Sprachen angeboten? Da Klassismus auch ganz stark auf der sprachlichen Ebene geschieht, ist es von Vorteil, Ratsuchenden Rat möglichst in der Sprache anbieten zu können, in der sie sich am wohlsten fühlen.
11. Wie sieht es mit den Ratgebenden selbst aus? Sind sie bzgl. anti-klassistischer Sprache und Handlungen sensibilisiert? Wenn es ein Beratungsteam gibt, gibt es mindestens eine ratgebende Person, die selbst von Klassismus betroffen ist?

Handlungsfeld Kommunikation

Öffentlichkeitsarbeit

1. Welche Sprachen werden auf der Homepage und Broschüren oder Flyern benutzt? Ist der Ton freundlich und diskriminierungsfrei gegenüber allen Hintergründen? Oder ist er stark akademisiert und produziert dadurch

kommunikative Barrieren?

2. Wie wird das Team auf der Homepage dargestellt? OA bspw. stellt die akademischen Titel des Vorstands auf der Homepage so voran, dass es das erste ist, was der*dem Homepagebesucher*in ins Auge springt. Vielleicht kann ein Kompromiss gefunden werden, sodass die akademischen Titel erst beim zweiten Klick auf die Biographie erkennbar sind.
3. Werden Projektausschreibungen, Stellenausschreibungen, Stellungnahmen, Newsletter etc. mit Blick auf anti-klassistische Sprache geschrieben und umgesetzt?
4. Wer wird zu öffentlichen Veranstaltungen eingeladen? Wer spricht über was? Wird darauf geachtet, dass Expert*innen, die auch selbst betroffen sind, zum Sprechen eingeladen werden? Wird sich Mühe gegeben, diese Expert*innen zu finden und nicht gleich abzuwinken, man hätte „niemanden gefunden“?
5. Wann, wo und wie finden Treffen, Feste, Mitgliederversammlungen, Podiumsdiskussionen und Workshops statt? Muss Eintritt bezahlt werden? Gibt es einen Dresscode? Können Menschen mit Behinderung teilnehmen? Ist der Zugang barrierefrei? Gibt es die Möglichkeit der Gebärdensprache während der Veranstaltung? Kann vorab auch geklärt werden, ob es andere Sprachen gibt, die gedolmetscht werden müssen? Können vorab materiell arme Menschen mit Transportmöglichkeit zu den Veranstaltungen unterstützt werden, etwa mit Carpool oder Bus- und Bahntickets?
6. Die Veranstaltung, auf der Paula, Richard, Juliana und Sam waren ist ein gutes Beispiel, wie eine klassistische, (rassistische und sexistische) Veranstaltung aussehen kann. Die eigene Organisation kann sich auch darüber Gedanken machen, mit welchen Cateringfirmen zusammen gearbeitet wird. Wie wird dort gearbeitet? Werden die Servicekräfte fair bezahlt und behandelt?

Fazit

Das Abarbeiten von Klassismus in der Organisation in allen hier angeführten Handlungsfeldern läuft auf den Ebenen Sprache, Mobilität, Barrieren, finanzielle Mittel, Kommunikation, Zeit, Zugang, Öffentlichkeit, Macht- und Verantwortungsverteilung, Flexibilität, Kleidung und Bildungsgrad. Neben der Selbstanalyse mit Hilfe der oben angeführten Fragen können für ein erfolgreiches Abarbeiten klassistischer Strukturen folgende weitere Maßnahmen heran gezogen werden:

1. Prozessbegleitung mit von Klassismus betroffener Prozessbegleiter*in
2. Von Klassismus Betroffene als Beauftragte*n einstellen
3. Schulung für alle Mitarbeiter*innen, Sprecher*innen, Vorstände u.ä.
4. Fach- und Austauschgespräche mit Organisationen, Einzelpersonen, Expert*innen

*Dieser DeutschPlus Faktencheck, diese Reflexionshilfe wurde von Salma Arzouni durchdacht, konzeptualisiert und verfasst. Der Auftrag durch DeutschPlus an die Autorin erfolgte im Anschluss eines DeutschPlus Fachgesprächs mit den Gesprächspartner*innen Dr. Celine Barry, Tanja Abou und Salma Arzouni. Dr. Celine Barry, Tanja Abou und Salma Arzouni arbeiten gemeinsam und unabhängig in der Beratung und Prozessbegleitung von Organisationen unter anderem zu den Themen Klassismus, Homophobie und Rassismus.*

Zitationsvorschlag: Arzouni, Salma (2018): Klassismus in Organisationen. Faktencheck 2018/01 Online unter <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/faktencheck-01.pdf> (Datum Zugriff).

DEUTSCHPLUS

INITIATIVE FÜR EINE PLURALE REPUBLIK

IMPULSE ZU VIELFALT

FAKTENCHECK 18/01

DeutschPlus e.V. - Initiative für eine plurale Republik ist eine zivilgesellschaftliche Organisation, die sich für die chancengerechte Teilhabe aller Menschen einsetzt. DeutschPlus e.V. stellt sich aktiv jeder Form von Rassismus und Diskriminierung entgegen. Das Team von DeutschPlus berät Organisationen zu Vielfalt, schafft Netzwerke und nimmt Einfluss auf den öffentlichen Diskurs zur Einwanderungsgesellschaft.

Kontakt: beratung@deutsch-plus.de

**DeutschPlus e.V. –
Initiative für eine plurale Republik**
Postfach 04 01 27
10061 Berlin

www.deutsch-plus.de

Der Beitrag erscheint im Rahmen des Projekts *Vielfaltscheck*.

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung der Robert Bosch Stiftung dar. Für inhaltliche Aussagen trägt die*der Autor*in bzw. tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Gefördert von:

