Rosenstreich, Gabriele (2011) "Antidiskiminierung und/als/trotz… Diversity Training." S. 230-244 in María do Mar CASTRO VARELA und Nikita DHAWAN (Hg.) (2011) *Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung*. LIT-Verlag: Münster.

Antidiskriminierung und/als/trotz... Diversity Training

GABRIELE DINA ROSENSTREICH

Der Begriff „Antidiskriminierung" hat Hochkonjunktur. Dies hängt unter anderem mit der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes der Europäischen Union (EU)[1] durch die Einführung eines Antidiskriminierungsgesetzes in der BRD zusammen. Die öffentlichen Debatten um EU und nationale Gesetzgebung können als zurückhaltend bezeichnet werden. Das daran gekoppelte Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierung ist schlicht kaum wahrnehmbar.

Der Begriff Diversity ist ein programmatischer, ein politischer Begriff. Hinter ihm verbirgt sich in der Anwendungspraxis sehr Unterschiedliches. Der Begriff dient als Werkzeug der Wahrnehmung, der Erzeugung (sozialer) Realitäten und der Legitimation von Handlungen. Es lohnt sich also genauer hinzuschauen und über Diversity Trainings in Zusammenhang mit Antidiskriminierung nachzudenken.

Politische Bildungsarbeit

'Politische Bildungsarbeit' lässt sich grundsätzlich, wenn auch vereinfacht, als eine emanzipatorische Pädagogik mit dem übergreifenden Ziel, „mündige Bürger/innen" hervorzubringen, beschreiben (vgl. Oesterreich 2002). Antidiskriminierung ist ein klassisches Feld der politischen Bil-

[1] Der Vertrag von Amsterdam von 1997 formuliert einen Gleichbehandlungsgrundsatz (Paragraph 13), in dem sich alle Mitgliedsstaaten verpflichten, Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen zu bekämpfen. Ergänzend zu den rechtlichen Maßnahmen wurde vom Europäischen Rat ein Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgelegt. Neben einer Informationskampagne (siehe www.stop-discrimination.info) wurde eine Vielzahl transnationaler Projekte gefördert. Das Bundsministerium für Famlie, Senioren, Frauen und Jugend hat zum 1. Januar 2007 das neue Bundesprogramm „Vielfalt tut gut. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie" aufgelegt. Es werden dafü 19 Millionen Euro jährlich an Bundesmitteln zur Verfügung gestellt (siehe www.vielfalt-tut-gut.de).

dungsarbeit. Es gibt eine Reihe von Fortbildungen, die den Anspruch erheben, Fähigkeiten zu fördern, die als notwendig erachtet werden, um adäquat mit gesellschaftlicher Pluralität und Marginalisierungsprozessen umgehen zu können und somit Demokratie zu stärken. Als zentrale Zielsetzungen gelten die Sensibilisierung, Aufklärung und das Aktivieren zum Handeln. Die Programme weisen dabei große Unterschiede in ihren theoretischen Grundlagen, Zielen und Inhalten wie auch in der Durchführung auf. Die jeweils zugrunde liegenden Annahmen hängen unter anderem mit den politischen Interessen zusammen. Häufig fehlen klare Aussagen darüber, wozu „sensibilisiert" werden soll, was mit den Kompetenzen gemeint ist, die gefördert werden sollen, und wie diese zu sozialer Gerechtigkeit beitragen können.

Eine pädagogische Grundannahme ist, dass eine Sensibilisierung zu Einstellungsänderungen führt, die sich schließlich in Verhaltensänderungen niederschlagen. Verschiedene Lernarrangements werden angeboten, in denen sich die Teilnehmenden durch die Reflexion unmittelbarer Erfahrungen interaktionsrelevantes Handlungs- und Strukturwissen aneignen sollen.

In den letzten Jahren sind zunehmend Bildungsangebote in Deutschland zu finden, die auf einem Diversity-Ansatz beruhen. Während Diversity Trainings heute vor allem als Teil einer Managementstrategie bekannt sind, wurde dieses Konzept bereits Anfang der 1990er Jahre als Reaktion auf rechtsextremistische und rassistisch begründete Gewalt in Deutschland eingeführt und als Beitrag einer Erziehung zur Demokratie definiert.[2] Seit 2001 unterstützt das Aktionsprogramm des Europäischen

[2] Anzumerken ist, dass in Diversity Trainingsprogrammen keine explizite Darstellung der jeweiligen Demokratievorstellungen zu finden ist. Sie sind jedoch deutlich von der Annahme geprägt, dass die liberale Demokratie sowohl moralisch als auch funktional besser ist als andere Gesellschaftsformen, da sie eher in der Lage sei, unter Bedingungen der Pluralität Freiheit, Gerechtigkeit und Gleichheit zu gewährleisten (Parker 2003). Hierzu fehlen derzeit glaubwürdige Alternativen im Diskurs, vor allem solche, die sich in der hiesigen Gesellschaft als pädagogische Leitbilder behaupten könnten. Nur bei einigen Programmen wird der Begriff Demokratie explizit eingesetzt. Nichtsdestotrotz wird bei allen deutlich, dass Vielfalt nicht als Bedrohung, sondern als selbstverständlicher und geschätzter Bestandteil der Demokratie betrachtet wird.

Rates Bildungsarbeit zur Bekämpfung von Diskriminierung. Viele der geförderten Projekte beziehen sich mehr oder weniger explizit auf den Diversity-Begriff.

Diversity Training

Die Kernidee des Diversity-Diskurses lässt sich als Anerkennung menschlicher Vielfalt und Pluralisierung von Lebensformen in ihren individuellen, sozialen und politischen Dimensionen zusammenfassen. Diversity-Ansätze wenden sich von jenen ab, die Differenzen als Problem definieren, das es zu beheben gilt. Differenzen werden hier im Gegenteil als förderungswürdige Bereicherung beschrieben.

Eine Grundannahme dabei ist, dass jedes Individuum vielen sozialen Gruppen zugehörig ist, also immer eine Vielfalt von sichtbaren und unsichtbaren identitätsstiftenden Zugehörigkeiten und Merkmalen aufweist (Mehrfachzugehörigkeit). Diese entstehen im Zusammenspiel sozialer Kategorien, welche die Gesellschaft strukturieren und die Linien darstellen, entlang derer Differenzen beschrieben und Grenzen gezogen werden. Je nach Kontext können sich diese ändern. Diversity-Ansätze grenzen sich von jenen Ansätzen ab, die jeweils eine spezifische soziale Kategorie in den Fokus nehmen, zum Beispiel Geschlecht, Sexualität oder Ethnizität. Soziale Kategorien werden als Geflecht mit Überschneidungen und Wechselbeziehungen begriffen. Diversity-Ansätze beschäftigen sich also mit der Mehrdimensionalität vielfältiger und verknüpfter Identitäten und den Macht- beziehungsweise Dominanzstrukturen der jeweiligen Gesellschaft. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass individuelle Handlungsmöglichkeiten mit gesellschaftlichen und organisations-spezifischen Strukturen in Verbindung gebracht werden.

Diversity-Trainingsprogramme nehmen immer häufiger Bezug auf das Konzept des „Managing Diversity“, welches die aktive Gestaltung von Vielfalt beinhaltet. Dieses Prinzip der Unternehmensführung stellt die Unterschiede zwischen Menschen (Belegschaft und Klientel) als Schlüssel zum Erfolg in den Vordergrund. Ausgangspunkte dieser wettbewerbs-orientierten Strategie sind Globalisierungstendenzen, Migration, plurale Gesellschaft(en) und eine Gesetzgebung, welche Diskriminierung unter Strafe stellt. In diesem Konzept werden vier Zielrichtungen miteinander verbunden: die Gleichstellungspolitik, die Leistungssteigerung, die Ansprache neuer Kund/innengruppen und gerechtere Arbeitsverhältnisse.

Der Top-Down-Ansatz bezieht sich auf alle Ebenen, das heißt sowohl auf ein wertschätzendes Arbeitsklima als auch auf Organisationsstrukturen und Verfahrensweisen. Diversity Training gilt neben anderen Methoden, zum Beispiel der Einstellungspolitik, als ein Instrument innerhalb dieser umfassenden Strategie (Gardenswartz/Rowe 1998). Obwohl der Begriff schnell Eingang in den deutschen Diskurs gefunden hat, ist eine tatsächliche Umsetzung bislang nur in Ansätzen erfolgt. Insbesondere im Zusammenhang mit „Managing Diversity“ lässt sich beobachten, dass der Bildungsmarkt boomt. Teilweise werden allerdings unter diesem Begriff auch Trainings durchgeführt, deren Ansatz eindeutig kulturalisierend ist. Angesichts der Verknüpfungen mit Diskursen um Interkulturalität ist dies nicht weiter verwunderlich, jedoch kritikwürdig. Es lässt sich eine Instrumentalisierung des Begriffs zur Ausschöpfung neu entstehender Finanzierungsmöglichkeiten (zum Beispiel Förderprogramme) vermuten. Dies ist möglich, weil der Begriff höchst diffus und inflationär eingesetzt wird und seine theoretische Grundlegung schwach ist. Je häufiger jedoch die Aufschrift von einflussreichen Akteur/innen (zum Beispiel Konzernen, Hochschulen) benutzt wird, desto stärker wird der Diskurs um Diversity von diesen Akteuren und Lesarten bestimmt.

(Anti-)Diskriminierung

Diskriminierung wird im Diversity-Ansatz als eine Barriere für den Austausch zwischen Menschen und für deren Entfaltung und Partizipation verstanden. Der Abbau von Diskriminierung ist mit der Förderung von Vielfalt verknüpft. Es wird davon ausgegangen, dass Bildungsmaßnahmen eine Schlüsselrolle in diesem Abbauprozess spielen. Das Training kann als Antidiskriminierungsarbeit auf zweifache Art verstanden werden. Zum einen wird angestrebt, den Teilnehmenden das eigene Diskriminierungspotential bewusst zu machen, mit dem Ziel, dass sie selbst nicht diskriminieren (Prävention). Zum anderen sollen die Teilnehmenden Diskriminierung wahrnehmen und ihr entgegenwirken (Intervention).

Seit Mitte der 90er Jahre wird in der EU Diversity zunehmend in Verbindung mit den Begriffen Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung gebracht. In den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU wird deutlich, dass Diskriminierung keine Einstellung oder Haltung, sondern eine Handlung ist, welche Menschen schadet.

In Bildungsprogrammen wird Diskriminierung mit unterschiedlichem Schwerpunkt definiert, unter anderem als eine Beschränkung des Zugangs zu materiellen und sozialen Ressourcen im weitesten Sinne. Diversity-Ansätze verstehen die Gesellschaft als hierarchisch strukturiert durch verschiedene soziale Gruppierungen, die in bestimmte, in der Regel dichotome Machtbeziehungen zueinander eingebettet sind. Es wird angestrebt, greifbar zu machen, wie die verschiedenen Zugehörigkeiten mit unterschiedlichen Arten von Privilegien/Zugang zu Ressourcen einerseits und mit Ausgrenzungserfahrung/Diskriminierung andererseits verknüpft sind. Dabei werden Privilegien als Macht definiert, die positiv oder negativ angewendet werden kann, um Personen zu beeinflussen und das Umfeld - etwa Schule, Familie, Arbeitsplatz - zu gestalten. Auch einer Norm zu entsprechen, die so selbstverständlich erscheint, dass sie selten als identitätsstiftend wahrgenommen wird, wird in manchen Programmen als Privileg thematisiert (zum Beispiel Heteronormativität). Gleichzeitig wird die Universalität der Außenseiter/innen-Erfahrung postuliert. Das heißt es wird angenommen, dass jede Person in bestimmten Situationen Ausgrenzung, Diskriminierung oder Unterdrückung erlebt (habe). Dementsprechend bringe jeder Mensch sowohl Diskriminierungspotential als auch potentielle Diskriminierungserfahrungen mit. Unter anderem durch die Bewusstmachung der jeweils eigenen Gefühle und Reaktionen bei der Erfahrung als Außenseiter/in soll Empathie mit diskriminierten Menschen gefördert werden.

Diskriminierung wird dabei vor allem durch Vorurteile erklärt, die die aus Ungewissheit resultieren und als Ver- oder Beurteilung von Personen oder Gruppen definiert werden. Vorurteile gelten als normal und unvermeidlich, da sie Menschen bewusst und unbewusst durch gesellschaftliche Institutionen vermittelt werden. Es wird ein kausales Verhältnis zwischen Einstellungen und Handlung angenommen: Vorurteile (auch vermeintlich positive) können, wenn sie mit Macht verbunden sind, zu Diskriminierung führen. Durch Lernprozesse sollen Vorurteile, die Prozesse ihrer Produktion (zum Beispiel durch Sprache) und die sich aus ihnen ableitenden Verhaltensweisen bewusst gemacht und hinterfragt werden.

Obwohl ein deutlicher Schwerpunkt auf dem Vorurteils-Erklärungsansatz liegt, werden auch andere Momente einbezogen, insbesondere die Rolle der institutionellen Diskriminierung sowie die Verankerung und Legitimierung von Diskriminierung in Ideologien. Es wird

vor allem angestrebt, eine Brücke zwischen den persönlichen Erfahrungen der Teilnehmenden und Wirkungsweisen institutioneller Diskriminierung zu bauen. Dadurch soll ein Rahmen geschaffen werden, der eine Reflexion darüber ermöglicht, wie die eigene Organisation zum übergreifenden System von Unterdrückung beiträgt.

Einbezogen werden verschiedene Formen von Unterdrückung, zum Beispiel Sexismus, Rassismus, Heterosexismus/Homophobie und Behindertenfeindlichkeit. Der Gleichbehandlungsgrundsatz der EU bezieht sich auf Diskriminierung hinsichtlich sechs sozialer Kategorien: Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung, Ethnizität, und Behinderung. Auf diesen Kategorien liegt auch der Schwerpunkt vieler Diversity-Programme. Darüber hinaus wird mit den Bezügen gearbeitet, die Teilnehmende und Moderator/innen einbringen. Auch in den Materialien werden vereinzelt noch weitere Kategorien, zum Beispiel Staatsangehörigkeit, Schichtzugehörigkeit oder die Herkunft aus Ost- oder Westdeutschland, als Beispiele angeführt.

Das Konzept der Mehrfachdiskriminierung kann als Entsprechung des Identitätskonzepts der Mehrfachzugehörigkeit betrachtet werden. Mehrfachdiskriminierung folgt häufig einer additiven Vorstellung. Das mehrdimensionale Konzept hingegen hebt das Zusammenspiel verschiedener Diskriminierungsformen in seiner Gesamtwirkung hervor. Dabei wird versucht, die Überschneidungen und Verflechtungen von Identitäten und Unterdrückungen als jeweils einzigartige Positionierungen und Diskriminierungserfahrungen zu fassen, statt sie getrennt nebeneinander zu stellen (Rosenstreich 2007).

Die Anerkennung von Differenzen

Die Anerkennung von Differenzen birgt immer auch die Gefahr, diese festzuschreiben und so Essentialisierungen, Normalisierungen und Ausschlussmechanismen zu reproduzieren. Ganz gleich, ob es sich um die Kategorien des EU-Gleichbehandlungsgrundsatzes handelt oder um selbst gewählte, immer wird eine Additivität mehrerer bestehender Zugehörigkeiten suggeriert. Eine Auflistung im Sinne von „Ich bin sowohl eine Frau als auch weiß, eine Lesbe etc." impliziert, dass Identität aus verschiedenen, stabilen, jeweils voneinander unterscheidbaren Puzzleteilen zusammengesetzt ist. Selten werden die komplexen Verknüpfungen zwischen Differenzlinien und die Prozesse einbezogen, in denen Menschen

als „anders“ markiert, zu Minderheiten gemacht und diskriminiert werden.

Das Zusammenzählen ist dabei naheliegend, denn der soziale Raum ist ein differenzstrukturierter Raum, und es spricht einiges für einen zumindest punktuell strategischen Bezug auf einzelne Identitäten. Dieser steht gleichzeitig immer in einem Spannungsverhältnis zu einer mehrdimensionalen Konzeption von Identität/Zugehörigkeiten und Diskriminierung und birgt eine Reihe von Problemen.

Lediglich vier Aspekte möchte ich hier ansprechen. Erstens impliziert jede Auflistung, dass die benennende Person das Wissen darüber hat, welche Aspekte bedeutsam oder wesentlich sind.[3] Dies wirft immer wieder die Frage nach der Definitionsmacht und den Interessen einzelner Akteur/innen auf. Es ist insofern nie eine neutrale Entscheidung oder eine Frage der Vollständigkeit, auf welche Kategorien in welcher Weise Bezug genommen wird.[4] Zweitens muss jegliche Aufstellung von zu einer bestimmten Zeit und in einem bestimmten Kontext wirksamen Kategorien immer eine Reduktion darstellen, sowohl hinsichtlich der Auswahl als auch der Definitionen der Kategorien. Die Beschränkung auf die von der EU genannten Kategorien suggeriert, dass diese *die* Diversity Dimensionen darstellen würden. Ein Training kann leicht in diese Falle hineingeraten.[5] Drittens führt die Frage nach den sozialen Kategorien und Diskriminierungsformen, auf die Bezug genommen wird, auch zur Gewichtungsfrage. Diversity-Ansätze widersprechen entschieden einer Hierarchisierung von Unterdrückung. Je nach Kontext ist die Bezugnahme auf eine bestimmte soziale Kategorie jedoch oft sehr stark und steht in einem Spannungsverhältnis zum eigentlich mehrdimensionalen Ansatz. Viertens

---

[3] So nennt der Amsterdamer Vertrag sechs Kategorien, während Lutz/Wenning (2001: 20f.) 13 bipolare Differenzlinien erarbeitet haben, welche sie als soziale Ordnungskategorien betrachten.

[4] So stellt etwa ein Unternehmen zwar schwule Manager ein, aber keine „Tunten“, sondern nur jene, die „normal“ erscheinen. Somit bedeutet die Anerkennung immer auch eine Ausgrenzung.

[5] Auffallend im Falle des EU-Gleichbehandlungsgrundsatzes ist zum Beispiel, dass „Staatsangehörigkeit“ nicht vorkommt. Vor dem Hintergrund restriktiver Migrationspolitik und Staatsbürgerschaftsregelungen innerhalb der EU wundert dies allerdings kaum.

kann die Auflistung eine Gleichstellung der Kategorien implizieren. Dies verschleiert reale Unterschiede in den Funktionsweisen, Logiken und Wirkungen verschiedener Diskriminierungsformen. Dieses Problem besteht erst recht bei Listen mit offenem Ende und bei Konzepten ohne jegliche Aufzählung. Hier wird eine Beliebigkeit suggeriert, so dass einzelne Differenzlinien an Bedeutung verlieren. Dies wird durch die postulierte Universalität der Außenseiter/in-Erfahrung verstärkt. Auch wenn einer Relativierung in dem Programm expliziert widersprochen wird, kann der Brückenbau zwischen den Erfahrungen leicht dazu führen, dass eine erlebte Kränkung als vergleichbar mit der Unterdrückung einer minorisierten Gruppe präsentiert wird. Somit kann unter Umständen ein Identitätskonzept wie das der Mehrfachzugehörigkeit gerade in seiner Anerkennung von Unterschieden konkrete Differenzen verschwimmen lassen. Darüber hinaus werden die Unterschiede zwischen den Produktions- und Markierungsmechanismen, von Zugehörigkeiten und Ausschlüssen nicht genügend sichtbar.

Die Anerkennung einzelner Gruppen kann also als ein Beitrag zur (Re-)Produktion und Stabilisierung bestimmter Kategorien betrachtet werden. Aber auch wenn eine ethnisierte Identität als Wesensmerkmal abgelehnt wird (vgl. Steyerl/Gutiérrez Rodríguez 2003), ist ihre Relevanz doch nicht zu verleugnen. Eine Nicht-Benennung geht an der gesellschaftlichen Realität vorbei und relativiert sowohl reale Machtverhältnisse und ihre institutionelle Verankerung als auch erfahrene Diskriminierung. Es ist fraglich, ob es überhaupt möglich oder sinnvoll ist, gegen Diskriminierung - etwa als Frau mit Behinderung - zu intervenieren, ohne sich auf das Konstrukt Behinderung zu beziehen. Eine Herausforderung von Diversity-Ansätzen liegt also in dem Versuch, real vorhandene Differenzlinien anzuerkennen, ohne sie festzuschreiben und Ausschlusspraktiken (Diskriminierung) selbst diskursiv zu befördern.

Haltung und Handlung

Diversity Trainings teilen die Annahme, dass ein kausales Verhältnis zwischen Einstellungen und Verhalten bestehe, und stellen die Sensibilisierung für Vorurteile oft als wesentliche oder gar ausschließliche Grundlage der Antidiskriminierung dar. Hiermit wird impliziert, dass Diskriminierung ein unbewusster Akt sei. Dabei wird jedoch die Tatsache ignoriert, dass es durchaus im eigenen Interesse sein kann zu diskriminieren, und

dass dies sehr wohl eine absichtliche Handlung sein kann. Ein Verständnis von Diskriminierung als praktische Umsetzung von Vorurteilen ist insgesamt schematisch und weder empirisch noch theoretisch überzeugend. Der Zusammenhang zwischen Einstellungen und Verhalten erscheint wesentlich komplexer (vgl. Terkessidis 1998). So spielt zum Beispiel Macht als moderierender Faktor, um Einstellungen wirkungsvoll in Taten umsetzen zu können, eine ausschlaggebende, jedoch in Trainings oft vernachlässigte Rolle.

Bereits die Annahme, dass Einstellungen und Verhaltensweisen geändert werden müssen, ist eine problematische Verallgemeinerung, weil sie voraussetzt, dass die Bildungspraktiker/innen die „richtige“ Einstellung hätten und die Teilnehmener/innen die „falsche“.

Das Mittragen von Diskriminierung und Unterdrückungsstrukturen auch ohne entsprechende Vorurteile beziehungsweise die Frage, inwiefern sich ein Individuum aus dem Unterdrückungssystem lösen kann, sind Aspekte, die kontrovers diskutiert werden. Solche Fragen, sowie die Stärkung der Handlungsfähigkeit von Menschen, die bereits „antidiskriminierende“ Einstellungen haben, gehen unter, wenn das einzige Ziel ist, Einstellungen zu verändern.

Es bleibt oft unklar, welche Rolle den Menschen im Diversity Training zugewiesen wird, die auf Grund von Zuschreibungen oder Zugehörigkeiten eine eindeutig minorisierte Position in der Gesellschaft innehaben. Die Trainingsprogramme sind oft von einer Mehrheitsperspektive geprägt, das heißt, ihr Schwerpunkt liegt darauf, Angehörige dominanter Gruppen zu motivieren, sich zu ändern. Dass die Teilnehmer/innen eine Machtposition innehaben, wird häufig implizit vorausgesetzt. Dies ist mit der angesprochenen Relativierung von Machthierarchien verwoben. Denn die Handlungsräume und Wirkungskreise, über die wir verfügen - auch um zu diskriminieren -, sind durchaus unterschiedlich. Vorurteile minorisierter Menschen gegenüber Angehörigen dominanter Gruppen mögen zu einem unfreundlichen Umgang führen, dies ist jedoch nicht mit Diskriminierung gleichzusetzen und ist erst recht nicht mit dem strukturellen System von Unterdrückung vergleichbar, denn es fehlt oft die Macht, wirkungsvoll zu handeln. Hier stellt sich die Frage, inwiefern Bildungsarbeit Raum bieten kann, soll oder muss, um eine Auseinandersetzung sowohl mit der eigenen Macht beziehungsweise dem Diskriminierungspotential als auch mit den eigenen Diskriminierungserfahrungen, verinnerlichter Unterdrückung etc. zu ermöglichen. Das Training muss über den Aspekt der Empathieförderung hinausgehen und

zum *Empowerment* und *Powersharing* beitragen. Es muss die Fähigkeit stärken, sich gegen die eigene Diskriminierung zu wehren, um mehr Macht(potential) zu erhalten. Außerdem soll die Fähigkeit zum Teilen von Macht mit minorisierten Gruppen aus der Position der relativen Privilegien heraus gestärkt werden (Rosenstreich 2006).

Diskriminierung bezieht sich nicht nur auf atmosphärisches Wohlbefinden, sondern auch auf Zugang zu Ressourcen – etwa zu Arbeit, Wohnraum, Entscheidungsmacht, Definitionsmacht, demokratischer Teilhabe. Antidiskriminierungsarbeit bewegt sich hier im Spannungsfeld zwischen individuellen Handlungsmöglichkeiten und gesellschaftlichen Strukturen, wird sie doch in einem Kontext durchgeführt, in dem ein nicht unerheblicher Anteil der Bevölkerung keinen Zugang zum politischen Repräsentationssystem hat, zum Beispiel auf Grund ihrer Staatsbürgerschaft. Auch wenn Sensibilisierung stattfindet und zu „antidiskriminierenden“ Einstellungen führt, bleibt unklar, inwiefern es sich im Verhalten niederschlägt und wie dies dazu beitragen kann, strukturelle Diskriminierung abzubauen (Kalpaka 2003).

Auch bei Handlungen *gegen* Diskriminierung sind Akteure immer in vielfältige Strukturen eingebunden. Durch Einstellungsänderungen soll der Weg für die Förderung von Vielfalt geebnet werden. Dies muss jedoch als Wechselbeziehung mit einer vorhandenen Wertschätzung oder eben Unterdrückung von Diversity durch die Institutionen betrachtet werden. Eine der Zielsetzungen vieler Diversity Trainings ist die Schaffung eines Rahmens für die Analyse der Weise, wie die eigene Organisation diskriminiert. Dieser Anspruch birgt viele Ambivalenzen, denn es kann argumentiert werden, dass viele Organisationen, in denen Trainings durchgeführt werden (zum Beispiel öffentliche Verwaltungen, Polizei, Konzerne), integraler Bestandteile des Unterdrückungssystems sind. Das Spannungsverhältnis zwischen Einstellung und Handlung wird zur Farce, wenn wir uns eine wertschätzende Haltung einzelner Träger/innen der Staatsmacht bei der Durchführung einer Abschiebung vorstellen.

Hier liegt das Interessante des Konzepts des „Managing Diversity“: Auch wenn die Umsetzung des Konzepts es manchmal schwer erkennen lässt, stellt es Heterogenität eindeutig in Zusammenhang sowohl mit spezifischen Organisationsstrukturen (zum Beispiel starre Hierarchien und

Vorschriften als Barriere für Diversity) als auch mit gesellschaftspolitischen Strukturen, zum Beispiel Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Migrations- und Gleichstellungspolitik.

Vielfalt als Bereicherung

Die Kernidee von Diversity-Ansätzen ist eine Gegenüberstellung von Vielfalt als wertvoll und Diskriminierung als etwas, das Vielfalt ausschließt. Es gehört inzwischen fast zum guten Ton, Vielfalt als Ressource zu bezeichnen, sei es ökonomisch oder sozial (vgl. Abu-Laban/Gabriel 2002). Oft werden dabei jedoch keine wesentlichen Änderungen, beispielsweise im Kompetenzprofil, der Zusammensetzung der Belegschaft oder in den Organisationsstrukturen, vorgenommen. Die Durchführung von Einzelmaßnahmen kann zur Imagepflege instrumentalisiert werden. Hier sind Parallelen zu Problemen in anderen Feldern der Gleichstellungspolitik erkennbar, zum Beispiel Gender Mainstreaming (Rosenstreich 2002).

Durch eine Stärkung der Fähigkeit, mit gesellschaftlicher Pluralität und Marginalisierungsprozessen umzugehen, wird Organisationen Gewinn versprochen. Mit Vielfalt umzugehen, heißt in der Regel aus der Mehrheitsposition mit Menschen, die als „anders“ konstruiert werden, umzugehen. Es stellt sich jedoch die Frage, welcher Gewinn für minorisierte Menschen vorgesehen ist, die ohnehin bereits alltäglich mit dem „Anderen“ in Form der Mehrheitsgesellschaft umgehen (müssen). Erfolgreiche Antidiskriminierung ermöglicht Unternehmen, zynisch formuliert, eine effizientere Ausbeutung: Wenn Arbeiter/innen nicht diskriminiert werden, arbeiten sie besser, beschweren sie sich weniger. Es besteht also durchaus ein Interessengeflecht zwischen wirtschaftlichem Nutzen und sozialer Gerechtigkeit. Auf organisatorischer und gesamtgesellschaftlicher Ebene ergeben sich explizite strukturelle Konsequenzen aus einem ernst genommenen Diversity-Ansatz, wird er auch aus purem ökonomischen Kalkül verfolgt. Die Herstellung eben dieser Verknüpfung gilt als eine wesentliche Zielsetzung des Diversity Trainings. Wenn bisher minorisierte Gruppen in allen Berufsgruppen repräsentiert sein sollen, müssen Zugangsmöglichkeiten geschaffen werden, sowohl innerhalb der Firma als auch außerhalb. Strukturelle Diskriminierung müsste dementsprechend abgebaut werden, zum Beispiel im Bildungssystem und in der Beschäftigungspolitik, die den Ausschluss von bestimmten Menschen forcieren.

Die somit eingestellten Personen erlangen, so die Idee, Macht und können wiederum Einfluss nehmen.

(Heraus-)Forderungen

Die hier skizzierten Diskussionslinien ergeben ein Bild, dem ich abschließend eine schärfere Kontur verleihen möchte, indem ich zusammenfassend fünf Forderungen an das Diversity Training formuliere.

1. Dekonstruktion von Differenz und Intervention in Normalisierungsprozesse

Die Herstellung von Differenz ist immer im Zusammenhang mit Macht zu sehen, denn der soziale Raum ist stets auch ein dominanzstrukturierter Raum. Eine der Herausforderungen für Diversity Trainings liegt in der *Dekonstruktion von Differenz* anstelle ihrer Reifizierung. Hier bietet, trotz aller Probleme und Kritik, m.E. das Diversity Training Potential, mit dem Spannungsverhältnis zwischen Anerkennung real vorhandener (gesellschaftlich fortwährend konstruierter) Differenzen und der Intervention in ihre Produktion und Normalisierungsprozesse umzugehen. Dazu muss eine Auseinandersetzung mit Anstößen aus postkolonialen, queeren und dekonstruktiven Theorieansätzen geführt werden.[6]

2. Mehrdimensionalität und Spezifizität von Differenz- und Machtlinien

Weder darf Diversity auf die sechs Kategorien beschränkt werden, die in dem EU-Gleichbehandlungsgrundsatz benannt werden, noch darf sie die Spezifizität von verschiedenen Unterdrückungsformen außer Acht lassen. Ein produktiver Umgang mit dem unvermeidbaren Spannungsmoment zwischen Hierarchisierung und Relativierung ist gefordert. Differenzen werden in komplexen, mehrdimensionalen und durchaus widersprüchlichen Prozessen hergestellt und wirksam. Die Grundannahmen und Kernkonzepte von Diversity-Ansätzen bergen viele fruchtbare Verbindungen (zum Beispiel zu postmodernen Ansätzen und zu den Diskursen der emanzipatorischen sozialen Bewegungen) welche es ermöglichen, über ein bloß additives Verständnis von Unterdrückung hinauszugehen. Im Kontrast

[6] Einige Verbindungslinien wurden bereits aufgegriffen, vgl. beispielsweise Nieden/Veth (2004), Fritzsche et al. (2001).

dazu sind die kategorienbezogenen Ansätze der meisten Bildungsangebote zwar punktuell sinnvoll einzusetzen, werden jedoch immer mit der Problematik einer Essentialisierung zu kämpfen haben.

3. Verhältnis zwischen individueller und struktureller Ebene

Das Spannungsverhältnis zwischen der individuellen und der strukturellen Ebene hat ebenfalls viele Dimensionen (zum Beispiel die Konstitution des Subjekts, seiner Haltungen und seiner Handlungsmöglichkeiten im Unterdrückungssystem) und ist sicherlich eines, das nicht auflösbar ist. Über dieses Spannungsverhältnis sind jedoch weitere Auseinandersetzungen nötig. Ein Konzept, welches Einstellungen, Verhalten und Rahmenbedingungen in Wechselbeziehung zueinander stellt, erscheint ergiebiger als ein Phasenmodel, welches die Erreichung eines bestimmten Bewusstseins als Voraussetzung für antidiskriminierende Handlungen postuliert.

4. Ausgangsperspektiven

Bisher dominiert die verschiedenen Ansätze des Diversity Trainings eine Mehrheitsperspektive. Zwar ist der Diversity-Ansatz von emanzipatorischen Ansprüchen und der Infragestellung von Dominanz durchdrungen, jedoch bleiben diese oft in der Verstrickung mit einer Verwertungslogik und anderen Widersprüchen gefangen. Wenn das Diversity Training Dominanzstrukturen nicht stützen will, verlangt es eine kritische Reflexion von Machtverhältnissen innerhalb des Diversity-Diskurses im Allgemeinen und des Diversity Trainings im Speziellen.

5. Empowerment

Zur Wertschätzung von Vielfalt gehört der Abbau von Diskriminierung, zu dem auch das Empowerment minorisierter Gruppen gehört. Diskriminierung ist immer an die Frage der Partizipation beziehungsweise des Ausschlusses von gesellschaftlicher Teilhabe geknüpft. Empowerment und Powersharing sollten deshalb als integrale Bestandteile neben Prävention und Intervention explizit einbezogen werden. Wenn Bildungsangebote den Anspruch erheben, minorisierte Menschen als Subjekte gesellschaftlichen Handelns zu stärken, gilt dies sowohl hinsichtlich der Teilnehmer/innen als auch für Multiplikator/innen. Ein Prüfstein eines Diversity-Ansatzes ist der

tatsächliche Zugewinn an Machtzugang seitens bislang minorisierter Gruppen.

Ausblick

Diversity Trainings allein können mit Sicherheit keine Transformation in Richtung einer gerechteren Gesellschaft bewirken. Umfangreiche Kritik gilt der Anwendungspraxis. Da der Diversity-Begriff theoretisch schwach ist, lässt sich schwer beurteilen, welche Probleme tatsächlich konzeptionell begründet sind, beziehungsweise inwiefern das Konzept besser ausgearbeitet und umgesetzt werden könnte. Gerade die Konzeptualisierung von Verflechtungen zwischen sozialen Kategorien und Machtlinien - und somit Diskriminierungs- beziehungswiese Unterdrückungsformen - mit Interventionsmöglichkeiten birgt großes Potential für einen Ansatz, der sich der Komplexität der gesellschaftlichen Realität annähert und Möglichkeiten des aktiven Eingreifens einzelner und kollektiver Subjekte aufzeigt.

Vor dem Hintergrund von Ereignisse, wie etwa der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und Globalisierungsprozessen breitet sich in Deutschland rapide ein Diskurs um Diversity aus, der zur Folge hat, dass die Begriffe und Bedeutungen sich ständig verschieben. Auch deshalb sollte in den Diskurs um Diversity und (Anti-)Diskriminierung aktiv interveniert werden, sodass Fragen nach sozialer (Un-)Gerechtigkeit, Partizipation, gerechte Machtverteilung etc. stark gemacht werden.

Literatur

Abu-Laban, Yasmeen/ Gabriel, Christina (2002): Selling Diversity, Ontario: Broadview Press Limited.

Fritzsche, Bettina/ Hartmann, Jutta/ Schmidt, Andrea/ Tervooren, Anja (Hg.) (2001): Dekonstruktivistische Pädagogik. Erziehungswissenschaftliche Debatten unter poststrukturalistischen Perspektiven, Opladen: Leske+Budrich.

Gardenswartz, Lee/ Rowe, Anita (1998): Managing Diversity. A Complete Desk Reference and Planning Guide, New York: McGraw-Hill.

Kalpaka, Annita (2003): "Stolpersteine und Edelsteine in der interkulturellen und antirassistischen Bildungsarbeit". In: Wolfram Stender/

Georg Rohde/ Thomas Weber (Hg.): Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit, Frankfurt/Main: Brandes & Apsel, S. 56-79.

Lutz, Helma/ Wenning, Norbert (2001) "Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten". In Helma Lutz/ Nobert Wenning (Hg.): Unterschiedlich verschieden, Opladen: Leske+Budrich, S. 11-24.

Nieden, Birgit zur/ Veth, Silke (Hg.) (2004): Feministisch Geschlechterreflektierend Queer? Perspektiven aus der Praxis polititischer Bildungsarbeit, Berlin: Broschur.

Oesterreich, Detlef (2002): Politische Bildung von 14-Jährigen in Deutschland, Opladen: Leske+Budrich.

Parker, Walter (2003): "Schools Are Not Private Places Like Our Homes: Diversity, Democracy, and Education". In: New Horizons for Learning, www.newhorizons.org/strategies/multicultural/parker.htm (letzter Aufruf am 15.08.2011).

Rosenstreich, Gabriele (2002): "Gender Mainstreaming: für wen?" In: Barbara Nohr/ Silke Veth (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie, Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung (Texte 7), S. 26-36.

Dies. (2006): "Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity Workshops". In Gabi Elverich/ Annita Kalpaka/ Karin Reindlmeier (Hg.): Spurensicherung _- Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Frankfurt/Main: IKO-Verlag, S. 195-231.

Dies. (2007): "The Mathematics of Diversity Training: Multiplying Identities, Adding Categories and Intersecting Discrimination". In Anne Broden/ Paul Mecheril (Hg.): Re-Präsentationen: Dynamiken der Migrationsgesellschaft, Düsseldorf: IDA, S. 131-159.

Steyerl, Hito/ Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2003) (Hg.): Spricht die Subalterne deutsch?, Münster: Unrast.

Terkessidis, Mark (1998): Psychologie des Rassismus, Opladen/ Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.