

Leah Carola Czollek | Gudrun Perko |
Corinne Kaszner | Max Czollek

Praxishandbuch Social Justice und Diversity

Theorien, Training, Methoden, Übungen

2. Auflage



E-Book inside

BELTZ JUVENTA

Leah Carola Czollek | Gudrun Perko | Corinne Kaszner | Max Czollek
Praxishandbuch Social Justice und Diversity

Pädagogisches Training

Leah Carola Czollek | Gudrun Perko |
Corinne Kaszner | Max Czollek

Praxishandbuch ***Social Justice und Diversity***

Theorien, Training, Methoden, Übungen

2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage

BELTZ JUVENTA

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.



Dieses Buch ist erhältlich als:

ISBN 978-3-7799-3845-3 Print

ISBN 978-3-7799-4948-0 E-Book (PDF)

2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage 2019

© 2019 Beltz Juventa

in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel

Werderstraße 10, 69469 Weinheim

Alle Rechte vorbehalten

Herstellung und Satz: Ulrike Poppel

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH, Bad Langensalza

Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor_innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

Einleitung	9
1 Die zehn Besonderheiten des Trainingskonzeptes	15
2 Konzeptuelle und theoretische Grundlagen des Social Justice und Diversity Trainings	22
2.1 Social Justice	24
2.2 Begriff der Strukturellen Diskriminierung	25
2.3 Diversitykategorien und Diskriminierungsformen	28
2.4 Diskriminierungskritisches Diversity als Perspektive	30
2.5 Systemische Intersektionalitäten	32
2.6 Wirkmächtigkeit der Diskriminierungsmatrix	34
2.7 Handlungsmöglichkeiten: Bündnisse und Verbündet-Sein	37
2.8 Radical Diversity als konkrete Utopie	42
3 Methoden im Training	44
3.1 Maximen des Arbeitens	44
3.2 Lernzugänge und themen- sowie handlungsbezogene Reflexion	45
3.3 Von der Konstruktion zur Pluralisierung	47
3.4 Anerkennende Sprache	48
3.5 Mahloquet – methodische Grundlage des Trainings	51
3.6 Inputs und Übungen im Training	57
3.7 Intentionen und Zielgruppe des Trainings	60
4 Trainingsmodule	62
4.1 Handhabung der Darstellung	62
4.2 Grundmodul	63
4.3 Ableismus	77
4.4 Adultismus	85
4.5 Ageismus	95
4.6 Antiromaismus/Antisintiismus	101

4.7	Antisemitismus	109
4.8	Diskriminierung Ost	117
4.9	Klassismus	123
4.10	Lookismus	133
4.11	Rassismus/Migratismus	140
4.12	Sexismus/Heterosexismus/Homo- und Transmiseoismus	147
4.13	Perspektivenverschiebung und Empowerment	159
4.14	Übungen zur Mahloquet	163
4.15	Modulübergeordnete Übungen zu Diskriminierungsformen	168
5	Rolle als Trainer_in und Herausforderungen	175
5.1	Berechtigung zur Durchführung von Social Justice und Diversity Trainings	175
5.2	Haltung als Social Justice und Diversity Trainer_in	176
5.3	Kenntnisse, Wissen und Reflexion	178
5.4	Teamarbeit und Moderation	179
5.5	Anerkennendes Sprechen – Reproduktion von und Sprechen über Diskriminierung	180
5.6	Schweigepausen	181
5.7	Kritische Reflexion von Methoden	182
5.8	Distanz und Nähe: Trainer_innen und Teilnehmer_innen	183
5.9	Umgang mit Evaluierungen	183
6	Praxisbereiche und -anwendungen	185
6.1	Möglichkeiten in allen Praxisfeldern	185
6.2	Perspektiven im Jugendbildungsbereich	186
6.3	Anwendung in der Lehre	187
6.4	Perspektiven im Rahmen institutioneller Diversity-Implementierung	188
6.5	Zielgruppenorientierte Förderprogramme	189
6.6	Desintegration – Radical Diversity und künstlerische Praxis	189
6.7	Rechtliche Bezüge	191
7	Theoriebezüge im Konzept Social Justice und Diversity	192
7.1	Social Justice Theorien	193
7.1.1	Iris Marion Young	194

7.1.2	Martha C. Nussbaum	199
7.1.3	Auf einen Blick: Relevanz für das Konzept Social Justice und Diversity	202
7.2	Pluralitäts- und Handlungstheorien	203
7.2.1	Hannah Arendt	203
7.2.2	Cornelius Castoriadis	207
7.2.3	Auf einen Blick: Relevanz für das Konzept Social Justice und Diversity	211
7.3	Feld- und Habitusstheorien	212
7.3.1	Pierre Bourdieu	212
7.3.2	Auf einen Blick: Relevanz für das Konzept Social Justice und Diversity	215
7.4	Mahloquet: Dialogphilosophien	216
7.4.1	Quaknin, Buber, Rosenzweig, Lévinas	216
7.4.2	Auf einen Blick: Relevanz für das Konzept Social Justice und Diversity	221
8	Diskriminierungsrealitäten	222
8.1	Ableismus	223
8.2	Altersdiskriminierung	224
8.3	Antiromaismus/Antisintiismus	227
8.4	Antisemitismus	229
8.5	Diskriminierung Ost	231
8.6	Klassismus	233
8.7	Lookismus	235
8.8	Rassismus/Migratismus	236
8.9	Sexismus/Heterosexismus/Homo- und Transmiseoismus	239
9.	Literatur und Quellennachweise	242
10	Anhang	252
10.1	Visualisierung – ohne Vortragsperformance	252
10.2	Wissenschaftliche Beiträge: Historische Genese zum Konzept Social Justice und Diversity	262
	Über die Autor_innen	264

Einleitung

Es gibt keine Orte und keine Zeiten, die uns zwingen (dürfen), die tiefste Anerkennung der radikalen Verschiedenheit von Menschen (Diversity) und der Bejahung einer demokratisch-pluralen Gesellschaft aufzugeben. Und es gibt keine Orte und keine Zeiten, die uns zwingen (dürfen), das eigenständig-kritische Denken aufzugeben. Die Unverletzlichkeit und Würde eines jeden Menschen sind der Referenzrahmen.

(Institut Social Justice und Radical Diversity)

Dieses Zitat ist das Motto des *Institutes Social Justice und Radical Diversity*. Damit möchten wir an etwas sehr Einfaches erinnern: Menschen sind unterschiedlich, vielfältig – und sie gleichen sich in ihrem Mensch-Sein. Mit Hannah Arendt gehen wir von dieser Gleichzeitigkeit von Gleichheit und radikaler Verschiedenheit aus und fordern die Umsetzung einer Anerkennungs-, Verteilungs-, Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit für alle. Dem steht nicht zuletzt eine Reihe von Formen *Struktureller Diskriminierung* entgegen, die, eingebettet in Macht- und Herrschaftsverhältnisse, gesellschaftlich wirksam sind. Diskriminierung führt dazu, dass bestimmten Menschen aufgrund ihnen zugeschriebener Eigenschaften die Möglichkeit gesellschaftlicher Inklusion und Partizipation verwehrt wird. Daher bildet eine Analyse und Kritik Struktureller Diskriminierung die Grundlage für das diskriminierungskritische Bildungs- und Trainingskonzept *Social Justice und Diversity*.

Pluralität bedeutet nicht Beliebigkeit. Sie anzuerkennen meint nicht, dass wir alles, was Menschen tun oder sagen, gutheißen oder begrüßen. Vielmehr vollzieht sich die Bejahung von Pluralität immer innerhalb des normativen Referenzrahmens der UN-Menschenrechtscharta (der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vom 10.12.1948), also unter Anerkennung der Freiheit und Gleichheit aller Menschen an Würde und Rechten und im Rahmen von Gewaltfreiheit. Für Pluralität einzutreten bedeutet, Menschen in ihrer Verschiedenheit als Individuen anzuerkennen. Es bedeutet auch, inklusive und partizipative Politiken und Praxen gegen Formen Struktureller Diskriminierung zu fokussieren. Hier ist kritisches Denken und Mündigkeit gefordert: d. h. sich nicht vereinnahmen zu lassen, sondern selbst kritisch zu denken, zu entscheiden und für das eigene Sprechen und Handeln Verantwortung zu übernehmen.

Eine Haltung im Sinne des Social Justice und Diversity verweist auf das *Verbündet-Sein* als spezifische Form von Solidarität mit den jeweils Anderen. Gegen polarisierendes Denken, Vereinfachungen und festgezurte – zumeist von

außen bestimmte – (Gruppen-)Identitäten oder ein identitätspolitisches ‚Wir‘ setzt das Social Justice und Diversity Konzept den anerkennenden Umgang miteinander und die Vision neuer Bündnisse zwischen denjenigen, die von Diskriminierung getroffen sind, und all jenen, die gegen Diskriminierung aufbegehren wollen. In diesem Sinne trägt das diskriminierungskritische Bildungs- und Trainingskonzept zu einer Inklusion und Partizipation aller Menschen bei – ungeachtet der ihnen zugeschriebenen Diversitykategorien.

Strukturelle Diskriminierung verstehen wir als Ineinandergreifen von individuellen, institutionellen und kulturellen Diskriminierungspraxen. Wir konzentrieren uns dabei auf diejenigen Diskriminierungsformen, denen Menschen hierzulande ausgesetzt sind, wobei die einzelnen Diskriminierungsformen auch hinsichtlich ihrer wechselseitigen Verwobenheit (*Systemische Intersektionalität*) und ihrer jeweiligen historischen Verankerung (*Diskriminierungsmatrix*) reflektiert werden. Auf diese Weise vermittelt das Bildungs- und Trainingskonzept einen Eindruck von der Komplexität von Diskriminierung in der gesellschaftlichen Gegenwart.

Ziel der kritischen Analyse Struktureller Diskriminierung ist die partizipative Anerkennung von Menschen im Sinne eines *Radical Diversity* – unabhängig von der jeweiligen sozialen oder geographischen Herkunft, Religion, Aussehen, Sprache, Alter, Geschlecht, Geschlechterrollen, sexuellem Begehren, Klasse, psychischer oder körperlicher Verfasstheit, aber auch unabhängig von der vermeintlichen Nützlichkeit und Leistung des jeweiligen Menschen. Die Auseinandersetzung mit Struktureller Diskriminierung erfolgt in einem Social Justice und Diversity Training dabei immer auch unter der Maßgabe, Handlungsoptionen gegen jede Form von Diskriminierung auszuloten.

Zur Entwicklung des Bildungs- und Trainingskonzeptes *Social Justice und Diversity*

Das Konzept Social Justice und Diversity wurde im Jahr 2001 von Leah Carola Czollek, Gudrun Perko und Heike Weinbach entwickelt. Gemeinsam führten wir in den darauffolgenden Jahren zahlreiche Trainings im Bereich der Jugend- und Erwachsenenbildung durch. Während unser Ansatz sich zu Beginn noch stark an das in den USA entwickelte Konzept *Teaching for Diversity and Social Justice* (Adams/Bell/Griffin 1997) anlehnte, nahmen wir im Zuge der langjährigen und intensiven Beschäftigung mit der Thematik viele Veränderungen, Spezifizierungen und vor allem Aktualisierungen im Kontext der Bundesrepublik Deutschland (BRD) vor.

Die zunehmende Eigenständigkeit des Konzeptes wurde durch die Gründung des Institutes Social Justice und Diversity im Jahr 2005 sowie das Erscheinen

des *Praxishandbuches Social Justice und Diversity* (Czollek/Perko/Weinbach 2012) unterstrichen. In diesem Zeitraum konzipierten wir außerdem eine Trainer_innen-Ausbildung für Social Justice und Diversity, die zwischen 2006 und 2012 in Kooperation mit dem Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit (IDA e. V.) und der bundesweiten Weiterbildungsorganisation des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB Bildungswerk BUND) angeboten wurde. Seit 2012 wird der zertifizierte Weiterbildungskurs Social Justice und Diversity an der Zentralen Einrichtung Weiterbildung der Fachhochschule Potsdam (ZEW) in Kooperation mit unserem Institut jährlich bis halbjährlich durchgeführt. Auch die Neuauflage des *Praxishandbuches Social Justice und Diversity* unterstreicht, dass sich das Konzept in den vergangenen Jahren im deutschsprachigen Raum etabliert hat.

Eine Arbeit über knapp zwei Jahrzehnte kommt nicht ohne personelle Veränderungen und Umorientierungen aus. So musste Heike Weinbach das Institut aus beruflichen Gründen vor einigen Jahren verlassen. Gleichzeitig kamen 2011 Max Czollek und 2013 Corinne Kaszner als Ausbilder_innen dazu, die seitdem intensiv an der konzeptionellen Weiterentwicklung mitarbeiten. Im Kontext der Erstellung der nun vorliegenden Neuauflage haben wir jedes Kapitel zu viert intensiv diskutiert und durchgearbeitet – im Modus der Mahloquet, versteht sich. Das Erscheinen des Buches geht zugleich einher mit der Umbenennung des Institutes in das Institut Social Justice und Radical Diversity ([www. social-justice.eu](http://www.social-justice.eu)).

Vollständig überarbeitete und erweiterte zweite Auflage

Der Weg zu der nun vorliegenden Neuauflage ist gesäumt von zahlreichen Artikeln und Beiträgen, in denen wir einzelne Aspekte des Social Justice und Diversity Trainings entwickelt, konkretisiert und weiterentwickelt haben. Diese sind in der Neuauflage aufgenommen und in das Gesamtkonzept eingearbeitet worden, ohne sie je eigens zu zitieren (siehe für eine Übersicht den Teil „Wissenschaftliche Beiträge“ im Anhang).

Das vorliegende Praxishandbuch ist das Desiderat dieser siebenjährigen Weiterentwicklung als eine vollständig überarbeitete und erweiterte zweite Auflage. Dies betrifft die konzeptuellen und theoretischen Grundlagen des Social Justice und Diversity Ansatzes, unter anderem durch die Einführung des Diskriminierungskritischen Diversity, des Radical Diversity und einer Aktualisierung des Konzeptes Verbündet-Sein. Darüber hinaus erfolgte eine Überarbeitung der Begriffsdefinitionen von Macht- und Herrschaftsverhältnissen und Struktureller Diskriminierung. Schließlich haben wir die Trainingsmodule um ein Modul zum Thema Antiromaismus/Antisintiismus und eines zu Perspektivenverschiebung und Empowerment sowie die Darstellung der Theoriebezüge mit den Konzeptionen von Martha C. Nussbaum und Pierre Bourdieu erweitert.

Weiterhin haben wir einige Aktualisierungen in der Analysemethode vorgenommen: Mit dem Begriff der Diskriminierungsmatrix beziehen wir die historische Dimension von Diversitykategorien nun auch konzeptuell in die Analyse Struktureller Diskriminierung mit ein, während der Begriff der Systemischen Intersektionalität den Blick auf die gegenseitige Stabilisierung von Diskriminierungsformen schärft. Die Aktualisierung der Trainingsmodule betrifft außerdem Begriffe, die bei der Erstauflage noch als nicht-diskriminierende aufgefasst, inzwischen aber durch andere Termini ersetzt worden sind. Da sich Sprache und das Bewusstsein über Diskriminierung über die Zeit verändern, ist diese Arbeit für die kommenden Jahre nicht abgeschlossen. Vielmehr müssen die Begriffe in den jeweils angebotenen Trainings und Ausbildungen immer wieder überprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden. Das gilt auch für die kritische Analyse von gesellschaftlich verankerten Diskriminierungsformen, die immer wieder neu vorgenommen werden muss.

Handhabung des Buches

Mit diesem Praxishandbuch geht es uns darum, zugleich ein Verständnis vom Bildungs- und Trainingskonzept Social Justice und Diversity zu ermöglichen und einen Eindruck von seiner Praxis zu vermitteln. Dabei beziehen sich die einzelnen Kapitel aufeinander, sodass sich das Konzept in seiner Gesamtheit erst durch die Lektüre aller Teilabschnitte erschließt. Gleichzeitig können einzelne Abschnitte, insbesondere die jeweiligen Trainingsmodule, auch je einzeln zurate gezogen werden. Um den Einstieg an unterschiedlichen Stellen zu erleichtern, wiederholen sich zentrale Konzepte und Gedanken in den einzelnen Kapiteln; für weiterführende Erklärungen wird außerdem an den gegebenen Stellen auf andere Abschnitte des Buches verwiesen.

In einem ersten Kapitel stellen wir zunächst überblicksartig die zehn Besonderheiten des Konzeptes vor (Kapitel 1) und führen im Anschluss in die konzeptuellen und theoretischen Grundlagen des Social Justice und Diversity Ansatzes ein (Kapitel 2). Der Fokus liegt dabei auf Social Justice als Anerkennungs-, Verteilungs-, Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit sowie auf den Begriffen Diskriminierungskritisches Diversity, Strukturelle Diskriminierung und Systemische Intersektionalität. Darüber hinaus diskutieren wir die Bedeutung von Diversitykategorien vor dem Hintergrund der Diskriminierungsmatrix, formulieren das Radical Diversity als konkrete Utopie und das Verbündet-Sein als spezifisches Solidaritätsmodell.

Die dem Konzept zugrunde liegende Methode der Mahloquet, die als Gesprächsmethode und dialogische Haltung einen Grundpfeiler des Trainings bildet, sowie weitere methodische Prämissen (Maximen des Arbeitens, anerkennende Sprache, Reflexion von Lernzugängen, Perspektive der Pluralisie-

rung) werden in Kapitel 3 erläutert. Im Zentrum des vorliegenden Praxishandbuches steht das Kapitel 4, das die einzelnen Trainingsmodule zu den von uns aufgegriffenen Diskriminierungsformen vorstellt. In diesem Kapitel finden sich typische Trainingsabläufe, untergliedert in Inputs, Biographiearbeit, Übungen zum Verständnis von Struktureller Diskriminierung, Systemischer Intersektionalität sowie Handlungsoptionen gegen Diskriminierung.

Im Sinne eines Einblickes in unser Selbstverständnis als Trainer_innen und einer Erfahrungsweitergabe ist das Kapitel 5 dem Komplex der Trainer_innenrolle gewidmet. Die Fragen, in welchen Praxisbereichen das Konzept Anwendung finden kann und welche rechtlichen Bezüge für die Antidiskriminierungsarbeit in der BRD von Relevanz sind, werden in Kapitel 6 aufgegriffen. Kapitel 7 befasst sich noch einmal ausführlicher mit den theoretischen Traditionen, auf denen das Social Justice und Diversity Konzept beruht. Da die Auseinandersetzung mit Struktureller Diskriminierung stets auch eine Reflexion darüber erfordert, welche Diskriminierungsformen zu einem bestimmten Zeitpunkt die Realität von Menschen prägen, regt Kapitel 8 schließlich im Rückgriff auf aktuelle Studien dazu an, sich für ein Training immer wieder einen Überblick über aktuelle Diskriminierungsrealitäten in der Bundesrepublik Deutschland zu verschaffen. Nach der Literatur und den Quellennachweisen findet sich im Anhang eine überblicksartige Präsentation in Bezug auf die Weiterbildung Social Justice und Diversity. Darauf folgt eine Auflistung zentraler wissenschaftlicher Beiträge, anhand derer die Entwicklung des Konzeptes nachvollzogen werden kann.

Wen sprechen wir an?

Mit dem Bildungs- und Trainingskonzept sind jene angesprochen, die in ihren Arbeitskontexten Trainings und Workshops gegen Diskriminierung anbieten oder gegen Diskriminierung aktiv werden wollen: zum Beispiel Mitarbeitende in sozialen Projekten, Mitarbeitende in Einrichtungen der politischen Bildung, Trainer_innen im Jugend- und Erwachsenenbildungsbereich, Lehrende an Schulen, Fachhochschulen, Hochschulen, Universitäten, Schüler_innen und Studierende sowie Kultur- und Kunstarbeitende. Mit der Neuauflage sprechen wir aber auch Trainer_innen an, die bereits eine Ausbildung zum_r Social Justice und Diversity Trainer_in absolviert haben und mit dem vorliegenden Buch die neuesten Entwicklungen in ihre Trainings aufnehmen möchten. Zudem richten wir uns an Multiplikator_innen, die sich für einen diskriminierungsfreien Umgang zwischen Menschen einsetzen wollen.

Das vorliegende Buch bietet dabei zweierlei: Es dient erstens der praktischen Anwendung, insofern es konkrete Perspektiven und Methoden zur Durchführung von Social Justice und Diversity Trainings in unterschiedlichen Praxisbe-

reichen vermittelt. Diese Perspektiven und Methoden können sowohl in der Durchführung von Trainingsmodulen als auch durch die Übernahme ausgewählter Elemente für die jeweiligen Trainingskontexte wirksam werden. Das Praxishandbuch präsentiert zweitens, die von uns im Zuge langjähriger Reflexion und praktischer Arbeit entwickelten theoretischen Grundlagen für unsere Perspektive auf das Thema Diskriminierung, Diversity und Social Justice. Auf dieser Basis formulieren wir nicht zuletzt das Radical Diversity als Entwurf für eine inklusive und partizipative Gesellschaft. Das Social Justice und Diversity Konzept ist damit auch ein Beitrag zu einer gesellschaftlichen Gegenwart, die neuer Konzepte bedarf, um ihre eigenen Ansprüche auf Gerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit einzulösen.

Danksagung

Wir bedanken uns bei allen, die uns zum Verfassen dieser Neuauflage angeregt haben: bei allen bisherigen Teilnehmenden an unseren Social Justice und Diversity Ausbildungen, die uns wichtige Denkanstöße gegeben haben, sowie bei Studierenden, mit denen wir immer wieder einzelne Übungen durchführen konnten. Wir haben viel dabei gelernt. Unser Dank gilt außerdem Heike Hellen Weinbach, mit der wir 2001 die Grundpfeiler des Bildungskonzeptes legten und mit der wir über einen langen Zeitraum gemeinsam Ausbildungen durchführten. Bedanken möchten wir uns auch bei Birgit Jagusch und Stephan Bundschuh, die als damalige Mitarbeitende bei IDA e. V. zu den ersten gehörten, die das Trainingskonzept institutionell unterstützten. Bleibt noch, all jenen Dank zu sagen, die unser Bildungs- und Trainingskonzept in ihren jeweiligen Kontexten heranziehen und dabei helfen, die konkrete Utopie des Radical Diversity zu realisieren.

1 Die zehn Besonderheiten des Trainingskonzeptes

Die Besonderheiten des Konzeptes Social Justice und Diversity liegen in folgenden Momenten:

- 1 Spezifische Theoriebezüge und eigene Theoriebildung
- 2 Fokus auf *Strukturelle Diskriminierung* und Begriff der *Diskriminierungsmatrix*
- 3 Verständnis von Diversity als *Diskriminierungskritisches Diversity*
- 4 *Systemische Intersektionalität* als spezifischer Intersektionalitätsbegriff
- 5 *Radical Diversity* als konkrete Utopie einer inklusiven und partizipativen Gesellschaft
- 6 Die *Mahloquet* als eigens entwickelte Methode und zugrunde liegende Haltung
- 7 *Verbündet-Sein* als spezifische Form von Solidarität
- 8 *Positionierung in der Nicht-Positionierung* als Konzept gegen eindeutige Identitätsmodelle
- 9 Einbezug historischer und ideengeschichtlicher Kontexte
- 10 Anschließen an exiliert-marginalisierte Perspektiven

Diese Besonderheiten unseres Trainings- und Bildungsansatzes haben wir seit dem Erscheinen der ersten Auflage des Praxishandbuches im Jahr 2012 stark weiterentwickelt. Sie werden in Kapitel 2 der vorliegenden Auflage des Buches ausführlich dargestellt und in die konzeptuellen Grundlagen eingebettet. Im Folgenden werden die zehn Besonderheiten des Trainingskonzeptes in kurzen Übersichten skizziert.

1 Spezifische Theoriebezüge und eigene Theoriebildung

Das Konzept Social Justice und Diversity basiert auf unterschiedlichen theoretischen Traditionen: auf Gerechtigkeitstheorien (Iris Marion Young, Martha C. Nussbaum), auf Pluralitäts- und Handlungstheorien (Hannah Arendt, Cornelius Castoriadis), auf Feld- und Habitustheorien (Pierre Bourdieu), auf Theorien des Dialogischen (Martin Buber, Emmanuel Lévinas, Franz Rosenzweig) sowie auf philosophischen und sozialwissenschaftlichen Zugängen, die Gegenwärtiges auch in seinem historischen Gewordensein begreifen (Cornelius Castoriadis). Gleichzeitig beziehen wir uns in jedem Trainingsmodul auf spezifische thematische Fachliteratur, die wir am Ende der jeweiligen Abschnitte

exemplarisch anführen (siehe Kapitel 4). Das Training beruht außerdem auf eigenen Theoriebildungen zu den Themen Diversity, Diskriminierung, Intersektionalität, Verbündet-Sein und zur Methode der Mahloquet. Dies betrifft auch die Theoriebildung für einzelne thematische Module wie Antisemitismus oder Gender/Queer.

Dialogische Auseinandersetzungen mit Theorien und Texten bilden einen wichtigen Baustein des Trainings. Der Bezug auf theoretische Traditionen bedeutet dabei jedoch nicht, dass wir einzelne Theorien heiligsprechen. Vielmehr verstehen wir Theoriebezüge als Angebote zum vertiefenden Verständnis der jeweiligen Themenbereiche – sie dienen der weiterführenden Reflexion. Wir gehen davon aus, dass jede Person sich auf ihre Weise einer Theorie oder einem Text nähern kann; die Beschäftigung mit Theorie ist für uns also nicht an ein bestimmtes Vorwissen oder einen bestimmten Bildungsgrad geknüpft, sondern stellt eine Möglichkeit des reflektierenden und dialogischen Zugangs zur Welt dar (siehe Kapitel 3.2).

2 Fokus auf *Strukturelle Diskriminierung* und Begriff der *Diskriminierungsmatrix*

Im Konzept Social Justice und Diversity richten wir den Blick auf Strukturelle Diskriminierung. Das Adjektiv *strukturell* bezeichnet die Verwobenheit individueller, institutioneller und kultureller Dimensionen von Diskriminierung: Die individuelle Ebene von Diskriminierung verweist auf diskriminierendes Sprechen und Handeln von Einzelpersonen. Die institutionelle Ebene verweist auf diskriminierende Politiken und Gesetze, rechtlich verankerte Praxen sowie Regeln, Normen und Sitten, die von Institutionen durchgesetzt und durchgeführt werden. Die kulturelle Ebene verweist auf diskursive und epistemische Aspekte, d. h. Wissen, Normen, Werte und Sprach-/Bilder, die in öffentlichen Diskursen sowie in Musik, Literatur, bildender Kunst (und anderen Künsten) vermittelt werden und in denen sich ausdrückt, dass eine soziale Gruppe über einer anderen steht, in denen bestimmte Positionen sichtbar und hörbar sind und andere nicht. Diese drei Dimensionen von Diskriminierung – individuell, institutionell und kulturell – sind ineinander verwoben und stabilisieren sich gegenseitig (siehe Kapitel 2.2).

Strukturelle Diskriminierung entsteht nicht ‚aus dem Nichts‘ oder auf Grundlage sich willkürlich ausbildender Diskriminierungsformen. Vielmehr basiert sie auf einer historisch gewordenen und gesellschaftlich tief verankerten Diskriminierungsmatrix, die das Koordinatenfeld bereitstellt, innerhalb dessen Diskriminierungsformen reproduziert und aktualisiert werden (können). Die Diskriminierungsmatrix bildet damit die Grundlage für die Herausbildung gegenwärtiger Diskriminierungsformen und deren *Systemische Intersektionalität*, also

ihre Verschränkung und wechselseitige Stabilisierung (siehe Punkt 4). Im Konzept Social Justice und Diversity werden Diskriminierungsformen nicht hierarchisiert und bei der Analyse der Komplexität von Diskriminierung geht es nicht um die Addition von Diskriminierungserfahrungen. Der Fokus der Analyse liegt darauf, die historische Verankerung, gegenwärtige Phänomene und die Verwobenheit Struktureller Diskriminierung zu verstehen und die damit verbundenen *Stereotype* (verstanden als vereinfachende Verallgemeinerung, die Menschen und sozialen Gruppen bestimmte Eigenschaften, Verhaltensweisen und Fähigkeiten zuweisen) zu reflektieren (siehe Kapitel 2.5).

3 Verständnis von Diversity als *Diskriminierungskritisches Diversity*

Mit dem Diskriminierungskritischen Diversity (siehe Kapitel 2.4) formulieren wir eine Perspektive, aus der gesellschaftliche Realitäten im Hinblick auf Strukturelle Diskriminierung im Kontext von Macht- und Herrschaftsverhältnissen (zur Definition siehe Kapitel 2) wahrgenommen werden. Hintergrund dieser Perspektive ist – gegen jede Form von Struktureller Diskriminierung – die Betonung der grundlegenden gesellschaftlichen Pluralität und radikalen Verschiedenheit von Menschen. Wir verstehen Diversity im Kontext des Diskriminierungskritischen Diversity nicht als ‚die Vielfalt, die mich bereichert‘, sondern als Antwort auf Strukturelle Diskriminierung, die es zugunsten einer Vision des *Radical Diversity* – der konkreten Utopie einer für alle Menschen in ihrer radikalen Verschiedenheit offenen Gesellschaft – zu überwinden gilt (siehe Punkt 5).

Diversity wird im Konzept Social Justice und Diversity nicht romantisiert im Sinne einer Suche nach Möglichkeiten der optimalen Verwertbarkeit von Menschen oder einer Leistungssteigerung in Institutionen und Organisationen. Diversity wird erst dann zu einem relevanten Gegenstand diskriminierungskritischer Praxis, wenn Menschen aufgrund bestimmter Eigenschaften von gesellschaftlicher Partizipation ausgeschlossen werden. Im Sinne von Social Justice und Diversity bezieht sich dies immer auf die Frage, wie wir in einer pluralen Gesellschaft inklusiv, partizipativ und diskriminierungsfrei miteinander leben können. Pluralität ist dabei nicht beliebig, sondern bewegt sich innerhalb eines normativen Referenzrahmens: der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UN-Menschenrechtscharta; unter anderem Freiheit und Gleichheit aller Menschen an Würde und Rechten) und der Gewaltfreiheit.

4 *Systemische Intersektionalität* als spezifischer Intersektionalitätsbegriff

Diskriminierungsformen haben ihre je eigenen Geschichten und Erscheinungsweisen. Gleichzeitig wirken sie zusammen und sind miteinander verwoben. Systemische Intersektionalität bedeutet, dass sich sowohl innerhalb der verschiedenen Diskriminierungsformen als auch zwischen ihnen ähnliche Mechanismen und Prozesse aufzeigen lassen, die zu einer Stabilisierung gegenwärtiger Diskriminierungsrealitäten beitragen. Ein Beispiel hierfür ist der Prozess des *Othering*, bei dem Menschen mittels Stereotypisierung zu Anderen gemacht werden. Die Stereotype wiederum gewinnen ihre konkreten Inhalte im Koordinatenfeld der Diskriminierungsmatrix. Sie haben mit den tatsächlichen Verhaltensweisen, Eigenschaften und Fähigkeiten jener Menschen, die mit Stereotypen belegt werden, nichts zu tun, sondern sind verallgemeinernde Zuweisungen und Zuschreibungen.

Systemische Intersektionalität im Sinne von Social Justice und Diversity erfordert, das Zusammenwirken von Diskriminierungsformen als Gleichzeitigkeit und Verschränkung wahrzunehmen: So wird eine Person nicht als Frau (Sexismus) *und* als Lesbe (Homomiseoismus) diskriminiert, denn sie bewegt sich in der Welt nicht einmal als Frau, ein anderes Mal als Lesbe. Vielmehr liegt die Diskriminierungserfahrung gerade in der Verschränkung des Frau- und Lesbe-Seins, in der das eine vom anderen nicht getrennt werden kann, und beruht auf Bildern und Zuschreibungen, die sich für jede intersektionale Verschränkung spezifisch ergeben (siehe Kapitel 2.5).

Zugleich richtet ein Verständnis von Systemischer Intersektionalität den Blick darauf, dass von Diskriminierung getroffene Menschen wiederum diskriminierende Mechanismen, wie z. B. den Mechanismus des *Othering*, verinnerlicht haben (können), insofern sie nicht außerhalb einer Gesellschaft sozialisiert wurden. Im Sinne von Social Justice und Diversity kann man also von Struktureller Diskriminierung auf einer Ebene getroffen sein und sie auf einer anderen Ebene mit herstellen. Vor dem Hintergrund der Analyse der Systemischen Intersektionalität von Diskriminierungsformen ergibt sich folglich ein Bild des Individuums, das auf komplexe Weise in Diskriminierungsrealitäten verortet ist.

5 *Radical Diversity* als konkrete Utopie einer inklusiven und partizipativen Gesellschaft

Radical Diversity bezeichnet die konkrete Utopie, in der Social Justice (als Anerkennungs-, Verteilungs-, Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit, siehe Kapitel 2.1 und 7.1) gesellschaftlich realisiert wäre – ein Entwurf also einer inklusiven und partizipativen, für alle Menschen in ihrer radikalen Ver-

schiedenheit offenen Gesellschaft. Während das oben ausgeführte Diskriminierungskritische Diversity unterstreicht, dass gesellschaftliche Pluralität durch Strukturelle Diskriminierung erheblich eingeschränkt ist, verweist der Begriff des Radical Diversity auf die Realisierbarkeit einer Gesellschaft ohne Diskriminierung.

Mit Radical Diversity beschreiben wir die Zielsetzung des Trainings als eine kritische Praxis, der es um die Veränderung homogener Institutionen und Praxen hin zu einem Mainstream der radikalen Verschiedenheit und gesellschaftlichen Pluralität geht (siehe Kapitel 2.8). Diese konkret utopische Praxis wird im Training nicht zuletzt durch das Ausloten von Handlungsoptionen immer wieder in den Blick genommen, bei denen für unterschiedliche Arbeits- und Lebensbereiche Projekte und Handlungen gegen Diskriminierung erarbeitet werden können. Ansatzpunkte dafür bilden wie bei der Analyse von Diskriminierung die individuelle, institutionelle und kulturelle Ebene als mögliche Handlungsfelder.

6 Die *Mahloquet* als eigens entwickelte Methode und zugrunde liegende Haltung

Mahloquet bedeutet ‚dialogisches Streitgespräch‘ und liegt dem Social Justice und Diversity Training als Methode zugrunde. Die Mahloquet basiert auf einer spezifischen ethisch-dialogischen Haltung, die in ihrem Kern darauf gerichtet ist, dass im dialogischen Gespräch mit Menschen nicht das Eigene gesucht wird, sondern das Andere, das Ich nicht bin. Fragend und zuhörend wird die Perspektive der Anderen dabei nicht innerhalb des Schemas der eigenen Erfahrungen interpretiert, sondern ein Raum für die Andersheit der Anderen eröffnet. In ihrer Anwendung ermöglicht die Mahloquet, die Unterschiedlichkeit von Perspektiven wahrzunehmen und damit Abstand zu gewinnen von einem Denken, das die je eigene Meinung als die einzig richtige setzt. Sie verlangsamt den Dialog bewusst, um Denkräume zu eröffnen, die die Auseinandersetzung als nachdenkliches und themenbezogenes Reflektieren ermöglichen. Wie für das gesamte Training gelten als Referenzrahmen dieser vielperspektivischen Gespräche die UN-Menschenrechtscharta und die Gewaltfreiheit. Der Mahloquet selbst ist kein einzelnes Trainingsmodul gewidmet, sondern sie wird im Verlauf des Trainings vermittelt und immer weiter geübt (siehe Kapitel 3.5 und 7.4).

7 *Verbündet-Sein* als spezifische Form von Solidarität

Verbündet-Sein ist eine spezifische Form der Solidarität, eine Art der politischen Freundschaft, bei der die Anliegen der Anderen zu den je eigenen Anliegen werden. Wie in der Mahloquet stellen Verbündete nicht das eigene Ich ins

Zentrum, sondern jene Menschen, die von Struktureller Diskriminierung getroffen sind. Verbündet-Sein meint also, sich im Hinblick auf eigene Privilegien und vorhandene Ressourcen für diskriminierte Menschen einzusetzen, ohne dabei paternalistisch zu sein oder identitätspolitische Homogenität vorauszusetzen (siehe Kapitel 2.7).

8 *Positionierung in der Nicht-Positionierung*: ein Konzept gegen eindeutige Identitätsmodelle

Die Positionierung in der Nicht-Positionierung entzieht sich identitätspolitischen Zu- und Festschreibungen. Sie ist eine Haltung, die ihre Berechtigung, über Strukturelle Diskriminierung zu sprechen, nicht von identitätspolitischen Merkmalen abhängig macht, sondern von einer grundlegenden Ablehnung jeder Form von Diskriminierung. Die Betonung dieser Haltung ist auch eine Reaktion darauf, dass eine identitätspolitische Positionierung selbst noch nicht auf die ethisch-politische Perspektive der jeweils Sprechenden schließen lässt. Die Positionierung in der Nicht-Positionierung verabschiedet sich also von der Annahme, ich könne nur ‚als Frau‘ gegen Diskriminierung von Frauen aktiv eintreten; zugleich impliziert diese Haltung nicht, dass ich damit *für* Menschen spreche, so als könne ich ihre Situation als von Diskriminierung Getroffene nachempfinden. Vielmehr verweist sie direkt auf das Konzept des Verbündet-Seins als Form der nicht-identitätslogisch fundierten Solidarität (siehe Kapitel 2.7). Im Training wird die Positionierung in der Nicht-Positionierung aufgenommen, insofern es bei der Analyse von Diskriminierungsformen stets um den Bezug auf das Thema und nicht um die eigene identitätspolitische Positionierung geht.

9 Einbezug historischer und ideengeschichtlicher Kontexte

Gegenwärtige Diskriminierungsphänomene lassen sich ohne den Einbezug historischer und ideengeschichtlicher Kontexte kaum angemessen analysieren. Ein gesellschaftlich-geschichtlicher Blick vergegenwärtigt Kontinuitäten, Paradigmenwechsel oder Veränderungen von Diskriminierungsformen und hat damit zugleich die Beständigkeit und Dynamik diskriminierender Praxen im Blick. Auf diese Weise können außerdem Stereotype und diskriminierende Sprach-/Bilder und ihre Veränderungen, Re-/Produktionen und Verfestigungen in unterschiedlichen historischen Kontexten nachvollzogen werden. Im Training werden historische und ideengeschichtliche Vertiefungen zu den einzelnen Modulen in Form von eigens ausgearbeiteten Inputs oder unter Rückgriff auf Filme und Texte vermittelt und diskutiert (siehe die entsprechenden Übungen in Kapitel 4).

10 Anschließen an exiliert-marginalisierte Perspektiven

Das Konzept Social Justice und Diversity rekurriert in vielfacher Hinsicht auf exiliert-marginalisierte Perspektiven. So beziehen wir uns auf Theorien, die territorial gesehen oftmals aus den USA kommen, aber von Menschen entwickelt wurden, die aus vielen verschiedenen Ländern, nicht zuletzt im Zuge der Flucht vor dem Nationalsozialismus, emigriert waren und an eine jüdische Denktraditionen anknüpften. Die jüdischen Denktraditionen waren in ihren Ursprüngen (auch im Hinblick auf Pluralitätsansätze) im arabischen Raum angesiedelt. Auch die für das Bildungs- und Trainingskonzept entwickelte Methode der Mahloquet greift auf Dialogtraditionen zurück, die wesentlich von jüdischen Autor_innen geprägt worden sind. Die Vertreibung und Vernichtung von Juden_Jüdinnen während des Nationalsozialismus hat dazu beigetragen, dass diese Denktraditionen in der Bundesrepublik Deutschland wenig rezipiert wurden. Und auch heute noch wird der jüdische ideengeschichtliche Hintergrund zahlreicher Theorien und Methoden oft übergangen.

Im Trainingskontext der BRD geht es im Sinne des Social Justice und Diversity Konzeptes auch darum, diese historischen Zusammenhänge zu reflektieren. Neben jüdischen exilierten Perspektiven werden in allen thematischen Modulen weitere marginalisierte Perspektiven mit einbezogen (siehe bei den einzelnen Modulen in Kapitel 4). Dabei legen wir nicht zuletzt Wert darauf, neben akademisch-wissenschaftlicher Literatur auch marginalisierte wissenschaftliche Literatur einzubeziehen, also jene, die außerhalb des akademischen Betriebes auf Blogs, in Magazinen etc. veröffentlicht wird. Gleichermäßen werden im Training Perspektiven sozial-politischer Bewegungen und Diskurse jeweils themenbezogen aufgegriffen.

2 Konzeptuelle und theoretische Grundlagen des Social Justice und Diversity Trainings

In diesem Kapitel beschreiben wir die konzeptuellen und theoretischen Grundlagen des Social Justice und Diversity Trainings, die wir im Vergleich zur ersten Auflage des Buches aus dem Jahr 2012 aktualisiert und stark erweitert haben. Die nachfolgend dargestellten Grundlagen basieren einerseits auf den in Kapitel 7 beschriebenen Theoriebezügen und gehen andererseits auf eigene Theoriebildungen zurück, welche in Teilen bereits in Aufsätzen und Artikeln publiziert wurden (siehe für eine Übersicht den Teil „Wissenschaftliche Beiträge“ im Anhang).

Die Analyse der Herstellung *Struktureller Diskriminierung* sowie die Entwicklung von Strategien, um dagegen vorzugehen, stehen im Zentrum des Social Justice und Diversity Trainings. Ziel dieser Auseinandersetzung ist die Realisierung von *Anerkennungs-, Verteilungs-, Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit* für alle Menschen ungeachtet ihrer vermeintlichen Nützlichkeit oder Leistung. Strukturelle Diskriminierung wird auf Grundlage unterschiedlicher, historisch wandelbarer *Diskriminierungsformen* hergestellt, die wiederum mit bestimmten *Diversitykategorien* korrelieren. Die Zuordnung von Menschen zu diesen Kategorien bildet eine Voraussetzung dafür, dass einige Menschen Privilegien und andere Diskriminierung erfahren. Kategoriale Zuordnungen und die damit zusammenhängenden Diskriminierungsformen basieren auf einer gesellschaftlich tief verankerten *Diskriminierungsmatrix*. Die jeweilige Position der Diskriminierungsformen im Koordinatenfeld dieser Matrix macht sie zu eigenständigen Phänomenen, die gleichzeitig durch *Systemische Intersektionalität* miteinander verbunden sind und sich gegenseitig stabilisieren. Ihren strukturellen Charakter erhält Diskriminierung dabei durch das Zusammenwirken diskriminierender Praxen auf individueller, kultureller und institutioneller Ebene.

Im Konzept Social Justice und Diversity gehen wir von der Analyse gesellschaftlicher *Macht- und Herrschaftsverhältnisse* aus, um Diskriminierungsrealitäten zu beschreiben. Dies bedeutet, dass wir uns nicht für die ‚Vielfalt um der Vielfalt willen‘ einsetzen. Vielmehr setzen wir uns für die radikale Verschiedenheit von Menschen angesichts gesellschaftlicher Realitäten ein, in denen ihnen aufgrund bestimmter, strukturell verankerter und institutionell wirkmächtiger Diskriminierungsmechanismen die gesellschaftliche Anerkennung und Partizipation verweigert werden. Für unser Verständnis von **Macht- und Herrschaftsverhältnissen** lehnen wir uns an Iris Marion Youngs Begriff der „struc-

tural oppression“ an (Young 1990; siehe Kapitel 7.1.1), mit dem sie unterstreicht, dass sich „Unterdrückung“¹ nicht nur in individuellen und intentionalen Handlungen und Entscheidungen von Einzelpersonen ausdrückt, sondern sich auch in weniger wahrnehmbaren alltäglichen kulturellen Praxen, institutionellen Abläufen, Gesetzen oder auch kapitalistischen Marktmechanismen manifestiert. Mit dem Begriff Macht- und Herrschaftsverhältnisse drücken wir aus, dass Strukturelle Diskriminierung auf einem Zusammenspiel von individueller Machtausübung und institutionalisierter Herrschaft beruht, die sich in unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern zu (instituierten) Strukturen verfestigen können.² Diese Perspektive ist auch Grundlage unserer Betrachtung von Vielfalt, weshalb wir im Konzept Social Justice und Diversity von *Diskriminierungskritischem Diversity* sprechen. Damit stellen wir auch konkrete politisch-ökonomische Strukturen kritisch in Frage, wie den gegenwärtigen Kapitalismus, insofern er Diskriminierungsrealitäten erzeugt, wie beispielsweise Klassismus (u. a. Armut und Wohnungsnot).

Die Erarbeitung diskriminierungskritischer Perspektiven und Praxen erfolgt vor dem Horizont einer konkreten Gesellschaftsutopie, die wir als *Radical Diversity* bezeichnen. In einer Gesellschaft im Sinne des Radical Diversity wäre Social Justice als spezifisches Gerechtigkeitsdenken verwirklicht und die Vielfalt von Menschen zum Mainstream geworden, sodass ein radikales Verständnis menschlicher Vielfalt denk- und lebbar würde. Eine Anerkennung von Vielfalt bedeutet dabei nicht, dass wir alles, was Menschen tun oder sagen, gutheißen oder begrüßen. Social Justice und Diversity basiert vielmehr auf dem Referenzrahmen der UN-Menschenrechtscharta (Freiheit und Gleichheit aller Menschen an Würde und Rechten) und auf Gewaltfreiheit. Es gilt demnach, zwischen der Anerkennung des Menschen als Menschen und der Bewertung seines Sprechens oder Handelns zu differenzieren. Darüber hinaus umfasst das Konzept Social Justice und Diversity, in Anlehnung an Martha C. Nussbaum (siehe Kapitel 7.1.2), die Anerkennung des Rechtes aller Menschen auf die Verwirklichung ihrer Befähigungen bzw. Vermögen (*Capabilities*).

-
- 1 Anstelle des Begriffes ‚structural oppression‘ verwenden wir die Bezeichnung ‚Strukturelle Diskriminierung‘, um den Eindruck zu vermeiden, bei dem Phänomen handelte es sich um ein ‚top down‘-Verhältnis zwischen Unterdrücker_innen und Unterdrückten.
 - 2 An dieser Stelle ergänzen wir das Konzept der ‚structural oppression‘ um zwei weitere Aspekte, die für ein Verständnis von Macht- und Herrschaftsverhältnissen relevant sind: Mit Cornelius Castoriadis erweitert sich der Fokus auf Prozesse der Institutionierung und damit Verfestigung bestimmter Denk- und Handlungsweisen. Pierre Bourdieu ermöglicht wiederum eine kontextspezifische Betrachtung von Macht und Herrschaft unter Einbezug der Logiken jeweils unterschiedlicher gesellschaftlicher Felder (siehe ausführlich Kapitel 7.2.2 und 7.3.1).

Mit Social Justice und Diversity formulieren wir also ein eindeutiges *Gegen* und ein vielfältiges *Für*: Wir wenden uns gegen jede Form Struktureller Diskriminierung und begrüßen eine plurale Gesellschaft, in der Menschen in ihrer radikalen Verschiedenheit und ihrer Vielfalt existieren können. Das setzt nicht zuletzt voraus, *Bündnisse* einzugehen und – neben klassischen Solidaritätsformen – das *Verbündet-Sein* als Grundlage eines Sich-Einsetzens für andere Menschen zu verstehen, die von Struktureller Diskriminierung getroffen sind.

2.1 Social Justice

Der Begriff *Social Justice* verweist auf ein spezifisches Gerechtigkeitsdenken, das gleichzeitig Verteilungs-, Anerkennungs-, Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit in den Blick nimmt. Wir verwenden den englischen Begriff, um ein Verständnis sozialer Gerechtigkeit anzuzeigen, welches die tradierte Bedeutung des deutschsprachigen Begriffs erweitert und übersteigt. (Siehe zur Bedeutung von Social Justice ausführlich Kapitel 7.1).

Unsere Verwendung der Begriffe Verteilungs- und Anerkennungsgerechtigkeit ist inspiriert von Iris Marion Young (1990; 1996). **Verteilungsgerechtigkeit** meint, dass alle Menschen in Bezug auf das physische und psychische Leben in Sicherheit und Wohlbefinden leben können. Dabei geht es um die Verteilung von Geld und Gütern, aber auch anderer Ressourcen wie z. B. Zeit und Aufmerksamkeit. **Anerkennungsgerechtigkeit** bedeutet, dass alle Menschen durch die Möglichkeit der Teilhabe und der Partizipation an gesellschaftlichen Feldern und Belangen anerkannt werden. Hier geht es auch darum, wer an welchen Stellen über Entscheidungs- und Anweisungsmacht verfügt, wie die Arbeit aufgeteilt ist und welche kulturellen Reproduktionsmechanismen dabei eine Rolle spielen. Der Übergang zwischen Teilhabe und Partizipation ist graduell und verweist darauf, dass Menschen an etwas teilhaben können, das bereits gestaltet ist, und/oder partizipieren können, indem sie Gesellschaft selbst aktiv mitgestalten und mitbestimmen. Wesentlich ist dabei der Aspekt der Freiwilligkeit: Es geht um die Möglichkeit der Teilhabe und der Partizipation, nicht um den Zwang dazu.

Die Aspekte der Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit sind inspiriert von Martha C. Nussbaum (1999; 2010). **Befähigungsgerechtigkeit** bedeutet, dass Institutionen bzw. die Gesellschaft Menschen nicht nur etwas zur Verfügung stellen, sondern sie auch dazu befähigen, das zur Verfügung Gestellte anwenden zu können. So sollten beispielsweise in Jugendzentren nicht nur Computer und Internetzugang gewährleistet, sondern die Jugendlichen zugleich in Medienkompetenz geschult werden. **Verwirklichungsgerechtigkeit** meint, dass

Menschen einen Anspruch auf die Verwirklichung ihrer Befähigungen bzw. Vermögen (*Capabilities*) haben, wie z. B. körperliche Integrität (Bewegungsfreiheit, Sicherheit vor Gewalt) oder politische Partizipation.

Die vier Gerechtigkeitsaspekte sind miteinander verwoben, sind nicht getrennt voneinander zu denken und können daher auch in ihrer Umsetzung nicht voneinander abgelöst werden. Der in unserem Ansatz verwendete Begriff des Social Justice markiert die Notwendigkeit der gemeinsamen und gleichzeitigen Umsetzung aller Gerechtigkeitsformen zur Realisierung einer inklusiven und partizipativen Gesellschaft im Sinne eines Radical Diversity. Dieses Gerechtigkeitsverständnis impliziert die Analyse und kritische Infragestellung bestehender Macht- und Herrschaftsverhältnisse und eine Sensibilität für die unterschiedlichen Weisen, in denen Menschen von Struktureller Diskriminierung getroffen werden.

2.2 Begriff der Strukturellen Diskriminierung

Empirische Studien können einen guten Eindruck davon vermitteln, wer diskriminiert ist und in welchen Bereichen dies geschieht. So geben in einer Repräsentativbefragung aus dem Jahr 2015 31,4 Prozent der Menschen in Deutschland an, in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierung aufgrund eines der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale (Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität) erlebt zu haben. Diese Zahl fällt entsprechend höher aus (35,6 Prozent), wenn auch die vom Gesetz nicht geschützten Merkmale, etwa die soziale Herkunft, der Familienstand oder das Aussehen, mit beachtet werden. (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016: 1)³ Diskriminierung trifft also sehr viele Menschen, die heute in der Bundesrepublik Deutschland leben (siehe dazu ausführlich Kapitel 8). Legt man einen strukturellen Begriff von Diskriminierung an, wird überdies deutlich, dass es keine Orte oder Sphären in der Gesellschaft gibt, die von vornherein diskriminierungsfrei wären.

3 Die Umfrage ist die bisher umfassendste zu Diskriminierung in Deutschland. Sie basiert auf zwei Säulen: (1) einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage des Bielefelder Forschungsinstituts SOKO (Institut für Sozialforschung und Kommunikation), bei der rund 1.000 Personen ab 14 Jahren bundesweit telefonisch befragt wurden, sowie (2) einer durch das Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) in Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) entwickelten schriftlichen Betroffenenbefragung, in deren Rahmen in Deutschland lebende Menschen ab 14 Jahren über selbst erlebte oder beobachtete Diskriminierungserfahrungen berichten konnten. Mehr als 18.000 Personen beteiligten sich an der Studie, von denen knapp 13.000 Personen eigene Diskriminierungserfahrungen beschrieben haben.

Die Definition von **Struktureller Diskriminierung** umfasst sowohl die unterschiedlichen Ebenen, auf denen Diskriminierung stattfindet, als auch die Mechanismen, die zu ihrer Erzeugung und Aufrechterhaltung beitragen, und lässt sich zudem an konkreten Charakteristika festmachen. Strukturelle Diskriminierung bezeichnet das Ineinandergreifen diskriminierender Praxen auf individueller, kultureller und institutioneller Ebene. Die *individuelle* Ebene von Diskriminierung bezieht sich auf das diskriminierende Sprechen und Handeln von Einzelpersonen. Die *kulturelle* Ebene erfasst diskursive und epistemische Dimensionen von Diskriminierung, d. h. Wissen, Normen, Werte und Sprach-/Bilder, die in öffentlichen Diskursen sowie in Musik, Literatur, bildender Kunst, in Filmen (und anderen Künsten) und in der Werbung vermittelt werden. Die *institutionelle* Ebene von Diskriminierung verweist auf diskriminierende Politiken und Gesetze, rechtlich verankerte Praxen sowie Regeln, Normen und Sitten, die von Institutionen durchgesetzt und durchgeführt werden. Eine weitere Dimension institutionalisierter Diskriminierung besteht, wenn Diskriminierungsmöglichkeiten auch rechtlich verankert sind. Dies zeigt sich etwa im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), demzufolge Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen (sogenannte Tendenzbetriebe) diskriminieren dürfen.

Vor dem Hintergrund dieser drei Ebenen verstehen wir unter Struktureller Diskriminierung das Verwehren eines gleichberechtigten Zugangs zu gesellschaftlichen Ressourcen sowie das Verwehren gesellschaftlicher Anerkennung für Menschen basierend auf ihrer oder der ihnen zugeschriebenen Zugehörigkeit zu bestimmten Diversitykategorien. Strukturelle Diskriminierung ist zudem durch die Mechanismen und Prozesse des *Othering* gekennzeichnet, bei denen Menschen mittels Stereotypisierung zu Anderen gemacht, als Projektionsfläche imaginiert und dadurch gleichsam ent-subjektiviert werden. Sie findet in ökonomischen, politischen, sozialen wie auch kulturellen Bereichen statt. Sie manifestiert sich auch in einem gesellschaftlichen *Common Sense* (Gemeinsinn), der festlegt, wer in einer gesellschaftlich-geschichtlichen Gegenwart mittels zugeschriebener Eigenschaften wie Leistungsfähigkeit, Gesundheit oder Normalität welchen gesellschaftlichen Status zugewiesen bekommt. Strukturelle Diskriminierung basiert also auf bestimmten Denkschemata und Vorstellungen, die sich nicht zuletzt aus historisch überlieferten Reinheits- und Homogenitätsfantasien speisen.

Diskriminierung ist nicht beliebig: Nicht alles, was verletzend ist, ist Diskriminierung. Vielmehr kann der Begriff der Strukturellen Diskriminierung im Rückgriff auf Young anhand der folgenden **Charakteristika** bestimmt werden (siehe Kapitel 7.1.1): der Anwendung von Gewalt, der Erzeugung von Machtlosigkeit, der Durchsetzung hegemonialer Kulturvorstellungen, Praxen von Ausbeutung und Marginalisierung und, so fügen wir hinzu, anhand von Prozessen