



Leseprobe aus Czollek, Perko, Kaszner und Czollek, Praxishandbuch Social Justice
und Diversity, ISBN 978-3-7799-3845-3

© 2019 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?
isbn=978-3-7799-3845-3](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3845-3)

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 Habitusstheorien (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. Gleichmaßen werden im Training Perspektiven sozial-politischer Bewegungen und Diskurse jeweils themenbezogen aufgegriffen.