

Wissens-Stunde

# Diversity

## Verstehen, einordnen, umsetzen

Montag, den 8.5.2023

Ihre Referentin: Adiam Zerisenai  
Sozialwissenschaftlerin & diskriminierungskritische  
Social Justice und Diversity Trainerin

# Gliederung

---

- Historische, politische und rechtliche Grundlagen
- Diskriminierungskritisches Arbeitsumfeld und Macht- und Herrschaftsverhältnisse
- Abschluss

„Diversity steht für **gesellschaftliche Pluralität**, für die Heterogenität und Unterschiedlichkeit von **Lebenslagen** und **Lebensorientierungen**, die in Gesellschaften der Spätmoderne charakteristisch sind. Als ursächlich für diese Entwicklung gilt nicht nur die Diversifizierung von Sozialen Lagen, sondern die zunehmende Bedeutung **globalisierter Mobilität**. Insofern stellen **migrationsgesellschaftliche Realitäten** und **Transnationalität** bedeutende **Referenzpunkte** für Diversity-Ansätze dar.“

(Auma (Eggers) 2011: 256)

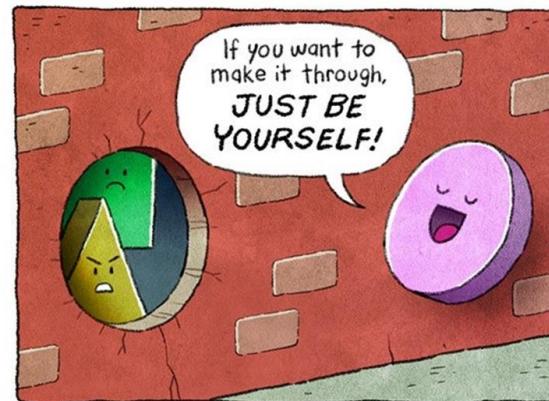
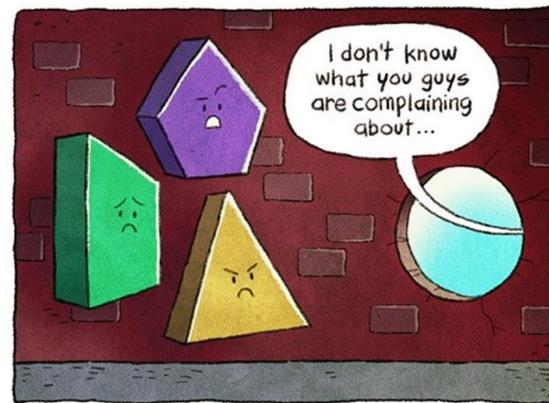
# Diversity

- Social Justice = soziale Bewegungen der 1960er
    - partizipative Anerkennungs-, Verteilungs-, Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit
  - Diversity = Vielfalt, Heterogenität oder Unterschiedlichkeit/Differenzen
    - meint nicht Managing Diversity
- Nutzbarmachen von Verschiedenheit als Ressource

- Politisiertes Diversity = Diskriminierungskritisches Diversity
  - Bezug zu Social Justice
  - Ziel: Abbau von struktureller Diskriminierung
- Strukturelle Diskriminierung verstehen, einordnen und abbauen
- Verlernen um Neues zu lernen „Kompetenz der Kompetenzlosigkeit“
- Ausloten und Entwickeln von Handlungsoptionen
- Radical Diversity als konkrete Utopie

- Auf eigene Ausgrenzungserfahrung wird im Social Justice eingegangen
- Aufgrund der Gruppenzugehörigkeit besitzen Menschen Privilegien und sie können diskriminierende Handlungen ausüben
- Individuen und soziale Gruppen werden als gesellschaftliche Akteure gesehen

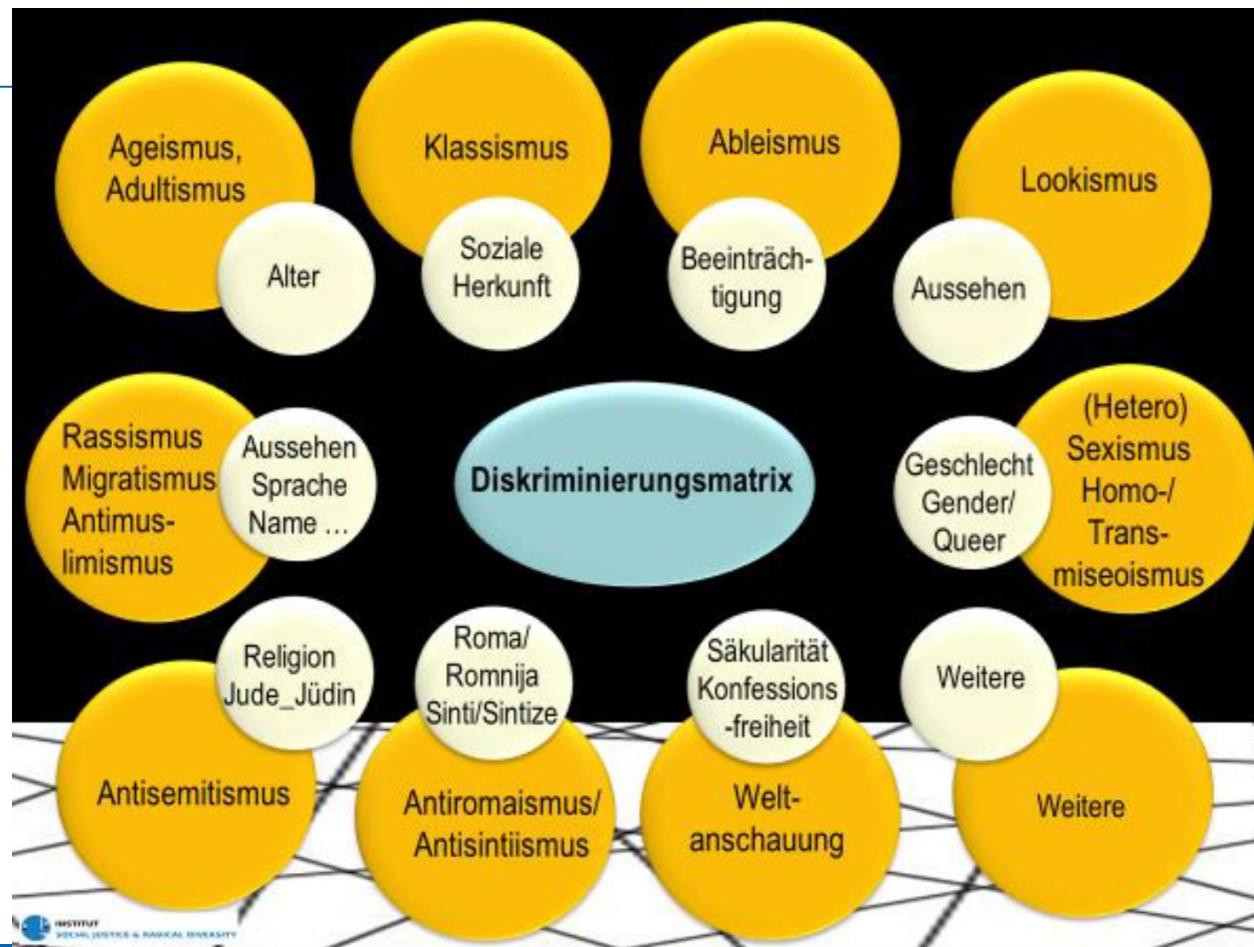
- Diskriminierung wird als komplexes Geflecht verstanden
- Herrschaft und Macht wird als ein prozesshaftes Phänomen betrachtet
- Besondere Analyse der jeweiligen Diskriminierung (historische Darlegung der Stereotypisierung/Ausgrenzung und der alternativen Bewegungen)



CHARLIEBINK.TUMBLR.COM

## Fünf Formen der Unterdrückung nach Young (1996)

- Ausbeutung → Strukturelle Diskriminierung
- Marginalisierung → ...
- Machtlosigkeit → ...
- Kulturimperialismus → ...
- Gewalt → ...



„Es gibt keine Orte und keine Zeiten, die uns zwingen (dürfen), die **tiefste Anerkennung** der radikalen **Verschiedenheiten** von Menschen (Diversity = Vielfalt) 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)

## Rechtliche und politische Grundlagen

### Allgemeine Menschenrechte

- **Artikel 1:** „Alle Menschen sind frei und gleich (...).“
- **Artikel 2:** „Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach **Rasse**, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand. (...)"

## Rechtliche und politische Grundlagen

### Allgemeine Menschenrechte

- **Artikel 7:** „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf den gleichen Schutz gegen jede Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt, und gegen jede Aufhetzung zu einer derartigen Diskriminierung.“

## Rechtliche und politische Grundlagen

### 4 Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union

- Antirassismus-Richtlinie
- Rahmenrichtlinie Beschäftigung
- Gender-Richtlinie (Chancengleichheit & Gleichbehandlung von Männern & Frauen)
- Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt

## Rechtliche und politische Grundlagen

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

**Artikel 1 (1):** „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“

**Artikel 3 (1):** „Jeder Mensch ist vor dem Gesetz gleich.“

**Artikel 3 (3):** „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner **Rasse**, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

## Rechtliche und politische Grundlagen

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- **§1 AGG:** Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen aus Gründen der **Rasse** oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

## Intersektionalität

- Juristin Kimberlé Crenshaw (Arbeitsrecht) – 1989
- Analytische Kategorien: ***race, Klasse, Geschlecht und mehr***
- Wechselwirkung von Diversity- Kategorien und ihr Verhältnis zu Macht und Herrschaft im Arbeitskontext
- Aus den Schwarzen Feminismen (Sojourner Truth, Audre Lord, bell hooks, Patricia Hill Collins, Angela Davis, Barbara Smith, The Combahee River Collective, usw.)
- Keine Hierarchisierung von Unterdrückungsformen

---

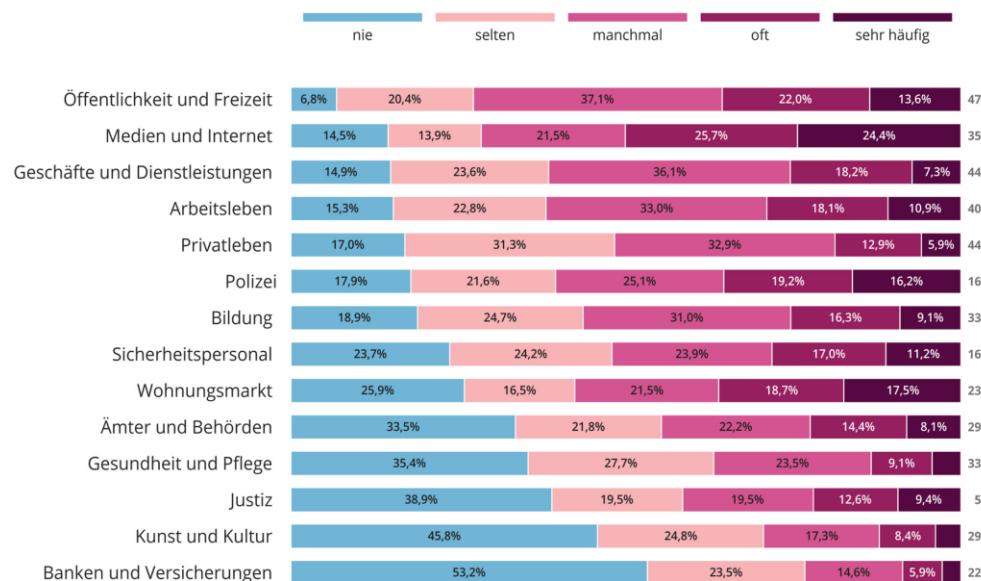
„Intersektionalität ist eine brillante politische Theorie, die unzählige Reaktionen und Ergänzungen inspiriert, neue Forschungsfelder wie die Queer of Color Critique angeregt und ganze Wissenschaftsfächer umgekrempelt hat.“

(El-Tayeb 2019: 37)

„Auch von der neoliberalen akademischen Welt wurde sie vereinnahmt, vom oberflächigen Multikulturalismus, der an die Stelle einer ernsthaften Befassung mit Unterschiedlichkeit und dem von ihr erzeugten Machtungleichgewicht nur oberflächliche Lippenbekenntnisse zu „Diversität“ setzt.“  
(ebd.)

- Beliebige Nutzung der Konzepte
- Die Entpolitisierung der Konzepte
- Erneute Zentralisierung normativer Gruppenpositionen
- Neo-liberale Überschreibung
- Institutionalisierte Anerkennungsstrategien können zur Schwächung der Konzepte führen

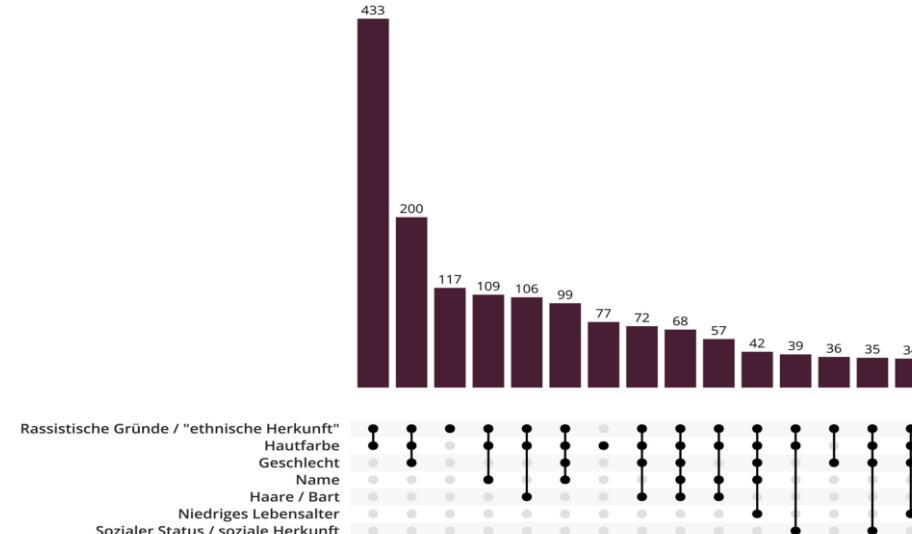
## Relative Häufigkeit von eigenen Diskriminierungserfahrungen der Afrozensus-Befragten nach Lebensbereichen



**Lesebeispiel:** Mehr als ein Viertel der Afrozensus-Befragten, die in den letzten zwei Jahren Kontakt zum Lebensbereich „Medien und Internet“ hatten (25,7 % von 3568), gibt an, dort „oft“ diskriminiert worden zu sein.

Quelle: Abb. 22 in Aikins, M A; Bremberger, T; Aikins, J K; Gyamerah, D; Yildirim-Caliman, D (2021): Afrozensus 2020 | Datenteam: Reiber, L; Vivanco, J | Design: Scherer, C  
Lizenz: CC-BY-NC by EOTO & CFE | [afrozensus.de](http://afrozensus.de)

**Die fünfzehn häufigsten Merkmalskombinationen bezüglich derer Afrozensus-Befragte über alle Lebensbereiche hinweg Diskriminierung erfahren (n = 4991)**



**Lesebeispiel:** Über alle Lebensbereiche zusammengefasst wird insgesamt die Merkmalskombination bestehend aus den Merkmalen „rassistische Gründe“, „ethnische Herkunft“ und „Hautfarbe“ am häufigsten genannt (433 Nennungen). Die zweithäufigste Merkmalskombination ist diejenige, bei denen Befragte angegeben haben, gleichzeitig bezüglich „rassistische Gründe“, „ethnische Herkunft“, „Hautfarbe“ und „Geschlecht“ diskriminiert worden zu sein (200 Nennungen).

Quelle: Abb. 80 in Alkins, M A; Bremberger, T; Aikins, J K; Gyamereah, D; Yildirim-Caliman, D (2021): Afrozensus 2020 | Datenteam: Reiber, L; Vivanco, J | Design: Scherer, C  
Lizenz: CC-BY-NC by EOTO & CFE | afrozensus.de

**Die sieben am häufigsten genannten Merkmale, bezüglich derer in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen im Bereich „Arbeitsleben“ gemacht wurden (n = 3308, Mehrfachantworten möglich)**

Rassistische Gründe / "ethnische Herkunft"



Hautfarbe

Geschlecht

Name

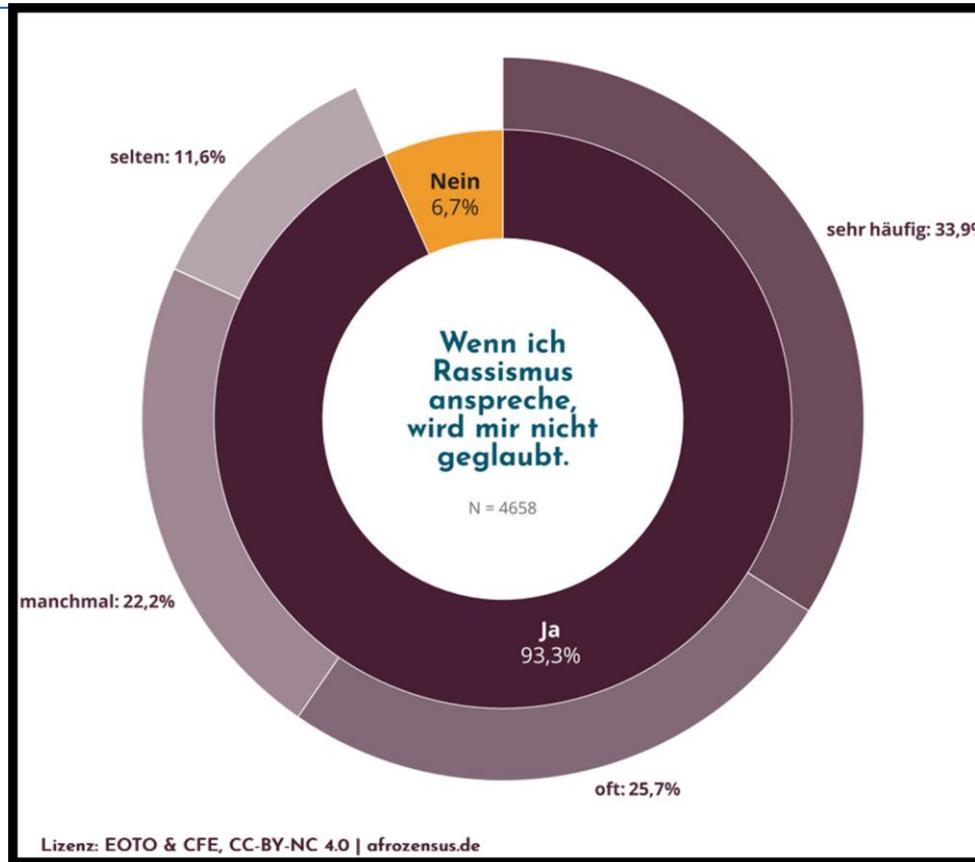
Haare/Bart

Niedriges Lebensalter

Sprache

**Lesebeispiel:** Mehr als jede dritte Person der Afrozensus-Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im „Arbeitsleben“ (36,7 % von 3308) gibt an, dort in den letzten zwei Jahren u. a. in Bezug auf ihr „Geschlecht“ Diskriminierung erlebt zu haben.

Quelle: Abb. 24 in Aikins, M A; Bremberger, T; Aikins, J K; Gyamerah, D; Yıldırım-Caliman, D (2021): Afrozensus 2020 | Datenteam: Reiber, L; Vivanco, J | Design: Scherer, C  
Lizenz: CC-BY-NC by EOTO & CFE | afrozensus.de



---

„Es sind **nicht** die **Unterschiede**, die uns **hemmen**, es ist das  
**Schweigen.**“

*Audre Lorde*

---

**Vielen Dank für den Austausch!**

# Quellen

Afrozensus (2021): Afrozesus 2020. Online verfügbar unter: <https://afrozensus.de/reports/2020/#main>, zuletzt geprüft am 07.05.2023.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (2022): Online verfügbar unter:  
[antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-node.html](https://antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-node.html), zuletzt geprüft am 07.05.2023.

Auma, Maisha Maureen (Eggers) (2011): Diversity. In: Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.).(K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagwerk. Münster. Unrast-Verlag, S.256.

El-Tayeb (2019): Rassistischer Kapitalismus: Hierarchien der Zugehörigkeit. In: Reach Everyone in the Planet...: Online verfügbar unter: [https://www.boell.de/sites/default/files/crenshaw\\_reach\\_everyone\\_on\\_the\\_planet\\_de.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/crenshaw_reach_everyone_on_the_planet_de.pdf), zuletzt geprüft am 07.05.2023.

Czollek, Leah/Perko, Gudrun/Kaszner, Corinne/Czollek, Max (2019): Praxishandbuch: Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden Übungen. Weinheim. BeltzJuventa.

Richtlinien der Europäischen Union (2000-2004): Online verfügbar unter:

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/richtlinien-der-eu/richtlinien-der-eu-node.html>, zuletzt geprüft am 07.05.2023.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (1949): Online verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/>, zuletzt geprüft am 07.05.2023.

Kelly, Natasha A. (2019)(Hg.): Schwarzer Feminismus: Grundlagentexte. Münster. Unrast-Verlag.

UN-Menschenrechtscharta (1948): Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Online verfügbar unter: <https://unric.org/de/allgemeine-erklaerung-menschenrechte/>, zuletzt geprüft. 07.05.2023.

# Literatur- und Webseitenempfehlungen

Auma, Maisha Maureen (2021): Rassismus, Anti-Schwarzer Rassismus , Institutioneller Rassismus: Dominanzgesellschaftliche Annäherungen an eine gesellschaftliche Machtstruktur. In: EOTO (Hrg.): Anti-Schwarzer Rassismus. Berlin: EOTO, S. 16 -21.

Auma, Maisha Maureen (2018): Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis. Berlin: RAA Berlin.

DeZIM: Nationaler, Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (2023): Online verfügbar unter:

<https://www.rassismusmonitor.de/studie-rassistische-realitaeten>, zuletzt geprüft am 07.05.2023.

Eine Welt der Vielfalt (2023): Online verfügbar unter:

<https://www.ewdv-diversity.de/angebote/diversity-prozessbegleitung/>, zuletzt geprüft am 07.05.2023.

Institut Social Justice und Radikal Diversity (2023): Online verfügbar unter: <https://institut-social-justice.org/>, zuletzt geprüft am 07.05.2023.

RAA Berlin (2023): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Online verfügbar unter: <https://raa-berlin.de/materialen/>, zuletzt geprüft am 07.05.2023.