

Diskriminierung

Aus diesen Differenzlinien ergeben sich auch die wichtigsten Formen von **Diskriminierung** und Ausgrenzungspraxen:

- Rassismus
- Antisemitismus, antimuslimischer Rassismus, Antiziganismus
- Sexismus
- Heterosexismus: Diskriminierung von nicht heterosexuellen Menschen und solchen, die sich nicht im Zwei-Geschlechter-Modell verorten können (oft auch als Homophobie und Transphobie bezeichnet)
- Ableism (Diskriminierung von Menschen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen)
- Altersdiskriminierung (Diskriminierung aufgrund des Lebensalters)
- Klassismus (Diskriminierung aufgrund des sozialen Status, z. B. als Abwertung von Obdachlosen, Langzeitarbeitslosen usw.)

Intersektionalität

Oft überschneiden sich die genannten Differenzlinien und die mit ihnen einhergehenden Privilegien und Diskriminierungen in Bezug auf einzelne Menschen. Dann sprechen wir von **Intersektionalität**. Eine lesbische Architektin türkischer Herkunft kann beispielsweise von Rassismus, Sexismus und Heterosexismus betroffen sein. Sie kann sich auch unter Lesben oder unter Frauen als „Türkin“ ausgegrenzt fühlen oder unter Frauen oder Türkeistämmigen als Lesbe. Andererseits kann sie z. B. aufgrund ihres sozialen Status und ihres Alters auch Privilegien genießen und Diskriminierung ausüben.

Vielfalt bedeutet auch, dass jeder Mensch unterschiedliche Erfahrungen von Ausgrenzung machen kann aufgrund...

- **der Hautfarbe**
Manush leiht sich gerne Filme aus. Die Videothek um die Ecke meidet er, weil er sich dort abgelehnt fühlt.
- **der Herkunft**
Ardiana ist gerne im Jugendzentrum. Sie wird oft gefragt, woher sie denn eigentlich kommt, und findet das nervig.
- **des Aufenthaltsstatus**
Fahmi hat eine Duldung. Wie lange er noch seine Klasse besuchen kann, ist ungewiss.
- **der Religionszugehörigkeit**
Lina geht regelmäßig in die Synagoge. Nicht allen erzählt sie es.
- **des Geschlechts**
Sabrina muss zu Hause immer abwaschen. Ihr Bruder trifft sich währenddessen mit seinen Freund_innen.
- **der Geschlechtsidentität**
Julian ärgert sich darüber, dass ihn eine Lehrerin weiterhin mit seinem ursprünglichen weiblichen Vornamen anspricht, obwohl er den schon vor zwei Jahren abgelegt hat.
- **der sexuellen Orientierung**
Layla und Nadia sind verliebt. In der Berufsschule zeigen sie es nicht offen.
- **des Körpers**
Suad sitzt seit seinem sechsten Lebensjahr im Rollstuhl. Die mitleidigen Blicke hat er satt.
- **des Alters**
Svetlana ist 67. Die Kommentare, die sie hört, wenn sie ihren Motorradhelm abnimmt, versucht sie zu ignorieren.
- **des sozialen Status**
Kassandra spielt oft bei ihrer Schulfreundin mit der neuen Playstation. Dass ihre Eltern als Reinigungskräfte arbeiten, verschweigt sie.

Eine Pädagogik der **Vielfalt** setzt auf die Anerkennung und Akzeptanz der unterschiedlichen Erfahrungen, Lebenswirklichkeiten und Ausprägungen menschlicher **Vielfalt**.

Eine **diversitätsbewusste Bildungsarbeit** beschäftigt sich darüber hinaus mit Diskriminierungen und Privilegierungen, ihren gesellschaftlichen Ursachen und den Mechanismen, die sie aufrechterhalten. Beide schauen daher kritisch auf Ausgrenzungen und werben für Solidarität zwischen den Angehörigen marginalisierter Gruppen, aber auch zwischen Privilegierten und Marginalisierten.

Selbstbemächtigung und Machtverzicht

Daher muss diversitätsbewusste Bildungsarbeit auch das **Empowerment** von Angehörigen minorisierter Gruppen zum Ziel haben. Gemeint sind damit Prozesse, in denen marginalisierte Menschen ihre Ressourcen mobilisieren und Handlungsmöglichkeiten entwickeln, um ihre politischen und gesellschaftlichen Rechte selbstbestimmt wahrzunehmen und Machtunterschiede abzubauen. Deshalb gehört das **Powersharing** vonseiten der Privilegierten unabdingbar dazu, d. h. das bewusste Teilen und Abgeben von Macht (z. B. von Definitionsmacht) und Ressourcen, damit Marginalisierte diese für ihr Empowerment nutzen können.

Die Macht der Normalität

Oft werden ohne viel Nachdenken „Andere“ mit Fremdbezeichnungen belegt, wie z. B. „Migranten“ oder „Nicht-Deutsche“, ohne ihre Selbstdefinition zu beachten. Damit werden auch sprachlich „die Anderen“ immer wieder erzeugt. Die Mehrheitsgesellschaft erscheint so sprachlich immer wieder als „das Eigene“ oder „das Normale“. Auch damit wird Macht ausgeübt, indem z. B. die Selbstbezeichnungen von Menschen nicht respektiert werden....

Folgende kritische Fragen könnten wir uns selbst stellen:

- Wer hat die Macht zu definieren, wer „anders“ ist, wer zugehörig ist und wer nicht?
- Ist es an dieser Stelle notwendig und sinnvoll, den Unterschied zu betonen?
- Stelle ich mit meinem Sprachgebrauch mich selbst oder meine Gruppe als „normal“ und andere als „abweichend“ oder „anders“ dar?
- Benenne ich die Perspektive, aus der ich spreche, oder tue ich so, als ob ich für alle oder aus einer „normalen“ oder „allgemeinen“ Perspektive spreche?

IDA hat das Glossar der Neuen deutschen Medienmacher mit „Formulierungshilfen für einen diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch in der Bildungsarbeit in der Migrationsgesellschaft“ herausgegeben. Hier finden sich weitere Anregungen für einen bewussten Umgang mit der deutschen Sprache.

Impressum

Düsseldorf 2016

Herausgegeben vom

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V.
Volmerswerther Str. 20
40221 Düsseldorf
Tel: 02 11 / 15 92 55-5
Fax: 02 11 / 15 92 55-69
Info@IDAeV.de
www.IDAeV.de

Text und Redaktion: Güler Arapi, Ansgar Drücker
Redaktion: Ansgar Drücker, Sebastian Seng

Mit freundlicher Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



Gestaltung: Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf
Titelfoto: © fottoo/Fotolia.com
Druck: Düsseldorf, Düsseldorf

Was heißt eigentlich ...

Diversität?
Vielfalt?

IDA

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA)

Diversität wird im Duden mit Vielseitigkeit, Vielfalt, Vielfältigkeit oder Breite erläutert und stammt vom Lateinischen *diversitas*.

Vielfalt steht laut Duden für eine „Fülle von verschiedenen Arten, Formen o. Ä., in denen etwas Bestimmtes vorhanden ist, vorkommt, sich manifestiert; große Manigfaltigkeit“. Schon der Duden macht in einem Beispiel für die Verwendung des Wortes deutlich, dass Vielfalt auch fordernd sein kann: „eine erstaunliche, bunte, verwirrende Vielfalt aufweisen“.

Vor allem in der Wirtschaft wird der englische Begriff **Diversity** verwendet. Er steht ebenfalls für **Vielfalt** und *Verschiedenheit*. Häufig wird dort auch von **Managing Diversity** oder **Diversity Management** gesprochen: Die Vielfalt und Verschiedenheit der Mitarbeiter_innen, ihre Fähigkeiten und Sprachkenntnisse sollen anerkannt, bewusst gefördert und als Vorteil zum Nutzen von Unternehmen genutzt werden.

Der Begriff **Vielfalt** ist meist positiv besetzt. Mögliche Gegenteile von **Vielfalt** sind *Einheitlichkeit (Homogenität), Einfalt, Eintönigkeit* oder *Einfachheit*.

„Eine Welt der Vielfalt“ (Titel zahlreicher Seminare, Bildungsprogramme und Projekte)

„Bunt statt Braun“ (Slogan zahlreicher Bürgerinitiativen und Bündnisse gegen Rechtsextremismus)

„Bunte Vielfalt“ (Werbung für Schokolade, Kondome, gesunde Ernährung usw.)

„Ein vielfältiges Angebot“ (Werbung für eine Ganztagschule, einen Reiseanbieter oder einen Bildungsträger)

„Vielfalt lebt“ (Titel für Projekte zur Artenvielfalt bzw. Biodiversität)

„Erfolg braucht Vielfalt“ (Slogan der **Diversity**-Strategie eines Unternehmens oder eines Bündnisses für Demokratie)

Der Begriff **Vielfalt** beschreibt stärker das Nebeneinander oder die Gleichzeitigkeit verschiedener Differenzlinien wie Herkunft und Geschlecht. In einer vielfältigen Gesellschaft leben verschiedene Gruppen, Menschen haben verschiedene Identitäten und es gibt nicht die eine Normalität, die für alle gilt. Menschen unterscheiden sich in Ihren Lebensstilen, Gewohnheiten, Interessen, Meinungen und Verhaltensweisen.

Der Begriff **Diversität** betont hingegen die gesellschaftlichen Folgen, die bestimmte Merkmale und tatsächliche oder vermeintliche Zugehörigkeiten für Menschen haben. Die verschiedenen Gruppen in einer Gesellschaft stehen in der Realität nicht gleichberechtigt nebeneinander. Denn mit bestimmten Merkmalen und Zugehörigkeiten sind Privilegien und Diskriminierungen, Zugänge zu Ressourcen – wie z. B. Bildung oder Anerkennung – und Ausschlüsse davon sowie mehr oder weniger Macht verbunden. Der Begriff **Diversität** berücksichtigt also auch ausdrücklich gesellschaftliche Machtverhältnisse.

Was macht Ardiana vielfältig?

Ardiana ist 13 Jahre alt und sagt, dass sie ein Mädchen ist. Ihre Eltern sind aus Bosnien nach Deutschland geflohen. Sie ist hier geboren und muss alle halbe Jahre ihre Duldung verlängern, um ihre Abschiebung zu vermeiden. Ardiana spricht Deutsch, Romanes, Albanisch und hat in der Schule begonnen, Englisch zu lernen. Sie hört gerne Beyoncé. Regelmäßig geht sie zu einer Mädchengruppe, in der sie indischen Tanz einübt. Vor kurzem ist eine Neue in die Gruppe gekommen und Ardiana muss seitdem häufig an sie denken. In der Schule hat sie gute Noten. Vor allem interessieren sie Mathe und Sport. Thomas, ein guter Freund von ihr, geht in dieselbe Klasse. Ihren Klassenlehrer findet sie soweit in Ordnung.

Was macht Ardianas **Diversität** aus? Ihr Alter, ihr Geschlecht oder ihre Genderrolle, ihr Fluchthintergrund, ihre halbjährlich zu verlängernde Duldung, ihre Vorliebe für Beyoncé, die Biographie ihrer Eltern, ihre sprachlichen Kompetenzen, ihr Interesse für Mathe oder dass sie in letzter Zeit an die Neue denken muss?

Das alles gehört dazu. Aber weil sie geflüchtet und ihr Aufenthalt in Deutschland nur geduldet ist und sie außerdem Romanes spricht, wird Ardiana häufig in eine Schublade gesteckt. Ihre **Diversität** wird auf einen Aspekt reduziert. Sie wird dann als *Problem* betrachtet anstatt als *Bereicherung und Chance*. Daher fühlt sich Ardiana häufig nicht so akzeptiert wie ihre gleichaltrigen Freund_innen.

Durch die Brille des *weißen* deutschen Klassenlehrers betrachtet, ist Ardiana diejenige, durch deren Anwesenheit der Klassenraum zu einem vielfältigen, bereichernden Raum wird. Ardiana ist aber auch diejenige, der ein defizitärer Sprachgebrauch und andere abwertende Bilder zugeschrieben werden, deren Zugang zur gesellschaftlichen Ressource Bildung durch ihren Aufenthaltstitel auf vielfältige Art eingeschränkt wird. Ardiana ist auch diejenige, die aufgefordert wird, von ihrer vermeintlichen Kultur zu erzählen, um den Unterricht zu bereichern und farbenfroh zu gestalten. Aber: Ardiana ist auch diejenige, deren Erfahrungen von Rassismus und Sexismus auf vielfältige Weise übergangen werden. Und: Ardiana ist diejenige, die vielfältige und kreative Strategien und Widerstandsformen im Umgang mit Zuschreibungen und Ausgrenzungen anwendet.

Mit **Vielfalt** können also Zuschreibungen verbunden sein, die Menschen auf ihre vermeintliche „Andersheit“ festlegen. In solchen Fällen ersetzt **Vielfalt** nur die Markierung von Menschen als „anders“ oder „fremd“. Solche Zuschreibungen sind abgeleitet von einer Norm, die die Verschiedenheit der Interessen, Gewohnheiten und Vorlieben aller Menschen ebenso wenig berücksichtigt wie die Gemeinsamkeiten von Menschen über Gruppengrenzen hinweg.

Der Name *Ardiana* gilt als *ungewöhnlich*, der Name *Thomas* als *normal*. *Ardiana* wird mit **Vielfalt** in Verbindung gebracht.

Es gibt also eine gesellschaftliche Normalität, die, bevor *Ardiana* ins Spiel kommt, nicht **vielfältig** zu sein scheint. Das wirft Fragen auf:

- Wann beginnt **Vielfalt**?
- Kann es eine **nicht-vielfältige** Gesellschaft geben?
- Wird das Sprechen über **Vielfalt** der gesellschaftlichen Realität gerecht?
- Wem nützt die Diskussion über **Vielfalt** und auf wessen *Kosten* werden Debatten über **Vielfalt** geführt?
- Wer wird markiert, wenn über **Vielfalt** gesprochen wird, und wer nicht??
- Welche **Vielfältigkeit** ist erwünscht und welche nicht?

Im Fall von Ardiana werden häufig nur ihre Herkunft und ihre Positionierung als „Nicht-Deutsche“ als **„vielfältig“** hervorgehoben. Dies funktioniert nur, wenn das Gegenteil, das „Deutsche“, als normal gedacht wird.

In einer Gesellschaft, die sich von vornherein als **vielfältig** beschreibt, einen Blick für die **Diversität** von Menschen entwickelt hat und sich nicht von Schubladen leiten lässt – wir könnten sie als eine **inklusive Gesellschaft** bezeichnen –, verlieren Kategorien von „normal“ und „anders“ zunehmend ihre Bedeutung. An ihre Stelle treten der gleichberechtigte Dialog und Aushandlungsprozesse auf Augenhöhe. Sie haben das Ziel, allen den gleichen Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen zu ermöglichen und die Teilung der Gesellschaft in Macht und Nicht-Macht, Chancen und Nicht-Chancen zu überwinden.

In der Pädagogik wird oft bewusst der Begriff **„Diversität“** oder **„diversitätsbewusste Bildungsarbeit“** verwendet. Denn hier geht es nicht wie bei „Diversity-Konzepten“ in Unternehmen um den Unternehmenserfolg und eine erfolgreiche Zusammenarbeit von vielfältigen Kolleg_innen. Stattdessen geht es um Zugänge aller Menschen zu gesellschaftlichen Ressourcen und Angeboten wie Arbeit, Bildung, Wohnraum und Freizeitgestaltung sowie um gleiche Rechte für alle.

Differenzlinien

Es gibt Merkmale, denen wir in unserer Wahrnehmung in verschiedenen Situationen mehr Bedeutung zumessen als anderen. Welche Merkmale dies sind, haben wir von klein auf erlernt. Sie werden als **Differenzlinien** bezeichnet, weil sie Menschen in „normal“ und „abweichend“ unterteilen und sie mit Privilegien und Diskriminierung verbunden sind. Sie beeinflussen daher die Lebensmöglichkeiten und Freiheiten eines Menschen. Die wichtigsten Differenzlinien sind:

- Ethnische oder kulturelle Herkunft
- Staatsangehörigkeit
- Religion/Weltanschauung
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Geschlechtsidentität/Geschlechtszuordnung
- Behinderungen/körperliche Einschränkungen/(chronische) Erkrankungen
- Alter
- Sozialer Status/Klasse