

Zitationsvorschlag für Schlüsseltext:
*Perko, Gudrun / Czollek, Leah Carola (2012): Social Justice und Diversity Training:
Intersektionalität als Diversitymodell und Strukturanalyse von Diskriminierung und
Exklusion*
URL: www.portal-intersektionalität.de [Datum Zugriff]

Gudrun Perko / Leah Carola Czollek

Social Justice und Diversity Training:¹ Intersektionalität als Diversitymodell und Strukturanalyse von Diskriminierung und Exklusion

Social Justice und Diversity werden als Trainingskonzept im deutschsprachigen Raum im Bildungsbereich für Jugendliche und Erwachsene zunehmend bekannt. Angeregt durch das US-amerikanische Modell (der Trainingsansatz „Diversity and Social Justice Education“ wurde in den USA an der University of Massachusetts ausgearbeitet; vgl. Adams/Bell/Griffith 1997; 2007) konzipierten Leah Carola Czollek, Gudrun Perko und Heike Weinbach 2001 ein eigenes Social Justice und Diversity Training für den deutschsprachigen Raum. Dabei haben wir eigene Übungen und historische Inputs kreiert, Theorien weitergedacht sowie eine spezifische Methode der dialogischen Gesprächsform für das Arbeiten und der ethisch-dialogischen Haltung entwickelt und sowohl die Methode als auch die Theorie über die Erfahrungen der seit 2001 durchgeführten Trainings im

¹ In gekürzter Fassung findet sich dieser Beitrag auch in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit – Abonnement 2012. Online unter: http://verlag.deutscher-verein.de/index.php?main_page=product_info&products_id=80. Ganz neu ist in diesem Beitrag die Ausarbeitung von Intersektionalität als Mehrperspektivenmodell und Strukturanalyse von Diskriminierung und Ausgrenzung.

Austausch miteinander und mit Anderen beständig reflektiert und modifiziert.

Seit 2006 bieten wir Trainer_innenausbildungen zu „Social Justice und Diversity“ an (z. B. in Kooperation mit IDA e.V. und dem DGB-Bildungswerk; der Alice-Salomon-Hochschule Berlin; Fachhochschule Potsdam), die mittlerweile auch wissenschaftlich evaluiert sind (vgl. Bundschuh/Jagusch 2009). Die bislang dazu Ausgebildeten des auch wissenschaftlich evaluierten Trainings (vgl. Bundschuh/Jagusch 2009) fungieren als Multiplikator_innen des Trainingsansatzes und führen seit einiger Zeit selbst Trainings in verschiedenen Praxisfeldern durch. So gewinnt der Trainingsansatz im Erwachsenenbildungsbereich und anderen Trainingsbereichen zunehmend an Bedeutung. 2005 gründeten wir ein „Institut Social Justice und Diversity“, bei dem es sowohl um theoretische Erarbeitungen als auch praktische Bezüge sowie Umsetzungsmöglichkeiten des Trainingsansatzes geht (siehe: <http://www.social-justice.eu>). Eine von Czollek, Perko und Weinbach gegründete Gruppe „Social Justice Transnational“ findet sich im Facebook unter: www.facebook.com/home.php?#/group.php?gid=119595641552.

Erste Verschriftlichungen zu Social Justice und/ oder Diversity finden sich bei Czollek/Weinbach (2002), Weinbach (2006), Czollek/Perko (2007; 2008), Czollek/Perko/Weinbach (2009). Einen ersten Einblick zum Training gibt die Publikation „Lernen in der Begegnung: Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings“ (Czollek/Weinbach 2008). Eine umfassende Publikation gibt nun Einblick in das Training: Handbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen (Leah Carola Czollek/Gudrun Perko/Heike Weinbach 2012). Hier finden sich detaillierte Ausführungen zu Theoriebezügen, zu Methode und didaktischen Anwendungsbereichen und zu allen Schwerpunkten im Social Justice und Diversity Training. Materialien für Social Justice und Diversity Trainings finden sich auf unserer Webseite: <http://www.social-justice.eu>.

Aus dem Social Justice und Diversity Training soll kein lizenziertes Programm gemacht werden. Wir verstehen es als Open-Source-Projekt, das von allen Interessierten mit Angaben der Quellen genutzt und weiterentwickelt werden kann. Das Konzept ist grundsätzlich der Idee eines

offenen Projektes verschrieben. Doch meint diese Offenheit nicht, dass eine institutionelle Einbindung, etwa in Hochschulen oder anderen Bildungsinstitutionen, dieser widersprechen würde. Denn ein offenes politisches Projekt wie Social Justice und Diversity zeichnet sich dadurch aus, dass es von vielen unterschiedlichen Menschen, Organisationen und Institutionen getragen und weiterentwickelt werden kann.

Das Training gewinnt zunehmend Bedeutung in der Sozialen Arbeit. So sind es Viele, die die Ausbildung zum/zur „Social Justice und Diversity Trainer_in“ gemacht haben, mittlerweile selbst Trainings durchführen oder in den verschiedenen Praxisbereichen Elemente des Trainings anwenden.

Bedeutung der Begriffe: Social Justice und Diversity

Social Justice ist als Begriff aus den USA kommend nicht einfach ins Deutsche zu übersetzen. Denn die Übersetzung mit „Sozialer Gerechtigkeit“ lässt aus, dass damit im deutschsprachigen Raum vorrangig Konzepte, Interventionen und Aktionen auf den Feldern der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik gemeint sind und manchmal auch Generationenpolitik sowie im Kontext der Bildungspolitik Chancengerechtigkeit und Verteilungsgerechtigkeit assoziiert werden. Damit sind nur Teilaspekte des Begriffs Social Justice beschrieben. Deshalb wird der Terminus Social Justice als partizipative Anerkennungsgerechtigkeit und Verteilungsgerechtigkeit mit seiner spezifischen Intention beibehalten. (Vgl. Weinbach 2006; Czollek/Perko/Weinbach 2012)

Verkürzt dargestellt, bedeutet Verteilungsgerechtigkeit, die Ressourcen in einer Gesellschaft so zu verteilen, dass alle Menschen partizipieren können und physisch wie psychisch in Sicherheit und Wohlbefinden leben können; Anerkennungsgerechtigkeit bedeutet, die partizipative Anerkennung aller Menschen, so dass niemand strukturell, kulturell und individuell diskriminiert wird. Dabei werden Menschen als gesellschaftliche Akteur_innen aufgefasst, die für ihr eigenes Handeln als Individuum oder in einer Gruppe, sich selbst und der Gesellschaft gegenüber Verantwortung übernehmen (vgl. Adams u. a. 1997 n. Czollek/Weinbach 2008).

Diversity bedeutet Vielfalt, Heterogenität, Unterschiedlichkeit und bezieht sich auf die partizipative Anerkennung der Diversitäten von Menschen:

Geschlecht/Gender, sexuelle Orientierung, „Hautfarbe“, Alter, kulturelle Herkunft, zugeschriebene „Behinderung“, Klasse und vieles mehr gelten als Diversitykategorien bzw. Diversitydimensionen, aufgrund derer Menschen in positiver oder negativer Weise bestimmt werden, an gesellschaftlichen (ökonomischen, sozialen, kulturellen, institutionellen etc.) Ressourcen teilnehmen können oder davon ausgegrenzt sind. Anders als im Diversity Managing oder Managing Diversity als Konzept in Unternehmen der Wirtschaft, steht hier nicht die Profitmaximierung im Zentrum, sondern Social Justice. Im Training werden Diversitykategorien bzw. -dimensionen in ihrer Intersektionalität, d. h. der intersektionalen Komplexität (inter-, intra- und anti-kategorial), in den Verhältnissen und in der Wechselwirkung zwischen den Diversitykategorien analysiert und aufgegriffen. (Vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2009)

Das Besondere am Social Justice und Diversity Training

Das Social Justice und Diversity Training wird als Antidiskriminierungstraining verstanden. Das Besondere in Bezug auf vorhandene Trainings im Jugend- und Erwachsenenbildungsbereich liegt in folgenden Momenten:

- Spezifische Theoriebezüge
- Strukturelle Diskriminierung als Ineinandergreifen von Diskriminierung auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene
- Intersektionalität als Mehrperspektivenmodell und Strukturanalyse von Diskriminierung und Ausgrenzung
- Diskriminierungsformen: Bedeutungen und Ausloten von Handlungsoptionen
- Intersektionale Reflexion: individuelle, institutionelle, kulturelle Dimension
- Methode: Mahloquet als ethisch-dialogische Haltung und als dialogische Gesprächsform
- Spezifische Übungen: sektionale und intersektionale Übungen
- Einbezug historischer und ideengeschichtlicher Kontexte

- (Inter/Trans)Kulturelle Kontexte des Trainingsansatzes: Theorie und Praxis
- Intentionen des Social Justice und Diversity Trainings

Ein Überblick soll diese Besonderheiten veranschaulichen.

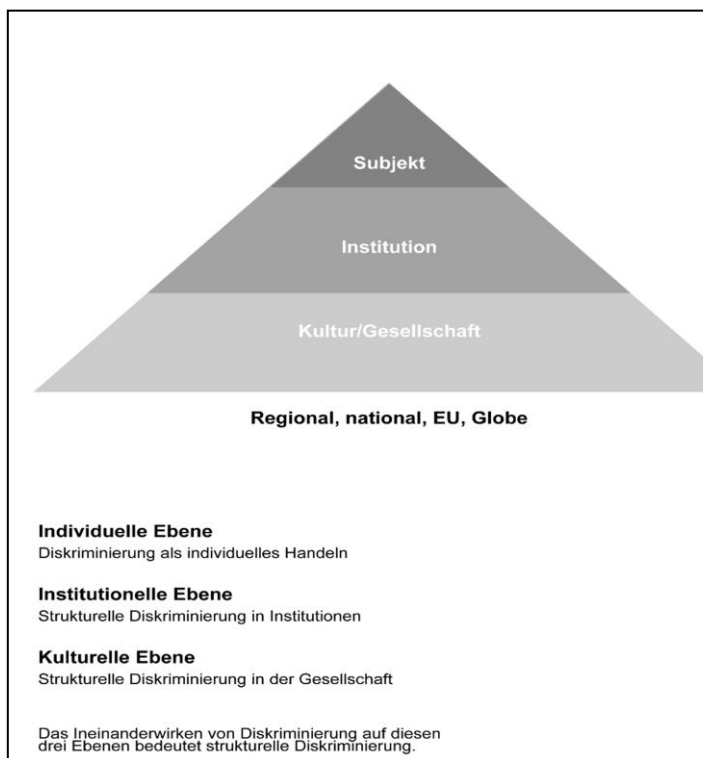
Spezifische Theoriebezüge

In vielen Trainings in Erwachsenenbildungsbereichen spielen Theoriebezüge keine große Rolle. Im Social Justice und Diversity Training wird explizit auf unterschiedliche Theorierichtungen Bezug genommen: auf Social Justice Theorien (u. a. Iris Marion Young (1990; 1996) oder Nancy Fraser (2001a; 2001b)), die aus unterschiedlichen Perspektiven und verschiedenen Fokussierungen Macht und Herrschaft und deren realen Folgen für das Leben von Menschen thematisieren und Anerkennungs- sowie Verteilungsgerechtigkeit ins Zentrum stellen. Bezugnahmen finden sich auch auf Pluralitäts- und Handlungstheorien wie z. B. Hannah Arendt (1967; 1970), Cornelius Castoriadis (1984; 1990), denen es um die Anerkennung von Pluralität von Menschen und um die Möglichkeit von Veränderung bestehender Verhältnisse geht. Ebenso rekurriert das Training auf Dekonstruktionansätze, z. B. Jacques Derrida (1972), Judith Butler (2003; 2004), die konstruierte, d. h. gesellschaftlich hergestellte Bedeutungen zu dekonstruieren intendieren. Bei diesen Bezugnahmen arbeiten wir an vorhandenen Theorien weiter, bilden aber auch selbst Theorien, die wir in das Training einbeziehen (z. B. Radical Diversity als politisiertes Konzept, vgl. Czollek/Perko 2007; Queer Theory als pluraler Ansatz, vgl. Perko 2005). Sich auf Theorien zu beziehen meint für das Social Justice und Diversity Training nicht, einzelne Theorien „heilig“ zu sprechen. Vielmehr werden Theorien immer auch als kritisierbar, veränderbar und weiter entwickelbar aufgefasst. (Vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2012)

Strukturelle Diskriminierung als Ineinandergreifen von Diskriminierung auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene

Im Social Justice und Diversity Training sollen Grundformen von Diskriminierung verstanden, ein Grundverständnis von Diskriminierung erworben werden, eigene Zugehörigkeiten zu sozialen Gruppen und Stereotype reflektiert, eigene Verwobenheiten begriffen werden und gelernt werden, den eigenen Lernprozess zu reflektieren. Ausgehend von Analysen werden Diskriminierungsformen (Antiziganismus, Antisemitismus, Rassismus ...) je einzeln und in ihren strukturellen Verwobenheiten (Intersektionalität) vertiefend behandelt, denen Menschen und Gruppen in der Bundesrepublik ausgesetzt sind. Insofern gilt es immer ein Augenmerk auf die gesellschaftliche Realität zu legen, um jene Diskriminierungsformen aufgreifen zu können, die sich als neue Phänomene in der Gesellschaft etablieren.

Dabei ist der Schwerpunkt auf strukturelle Diskriminierung gelegt, die drei Ebenen umfasst, wie folgende Grafik zeigt:



Vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2012

Strukturelle Diskriminierung wird als eigenständige Kategorie für die Analyse von Exklusion und gesellschaftliche Ausschlüsse ins Zentrum der Überlegungen gestellt. Dabei wird das Ineinandergreifen von Diskriminierung auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene als strukturelle Diskriminierung bezeichnet.

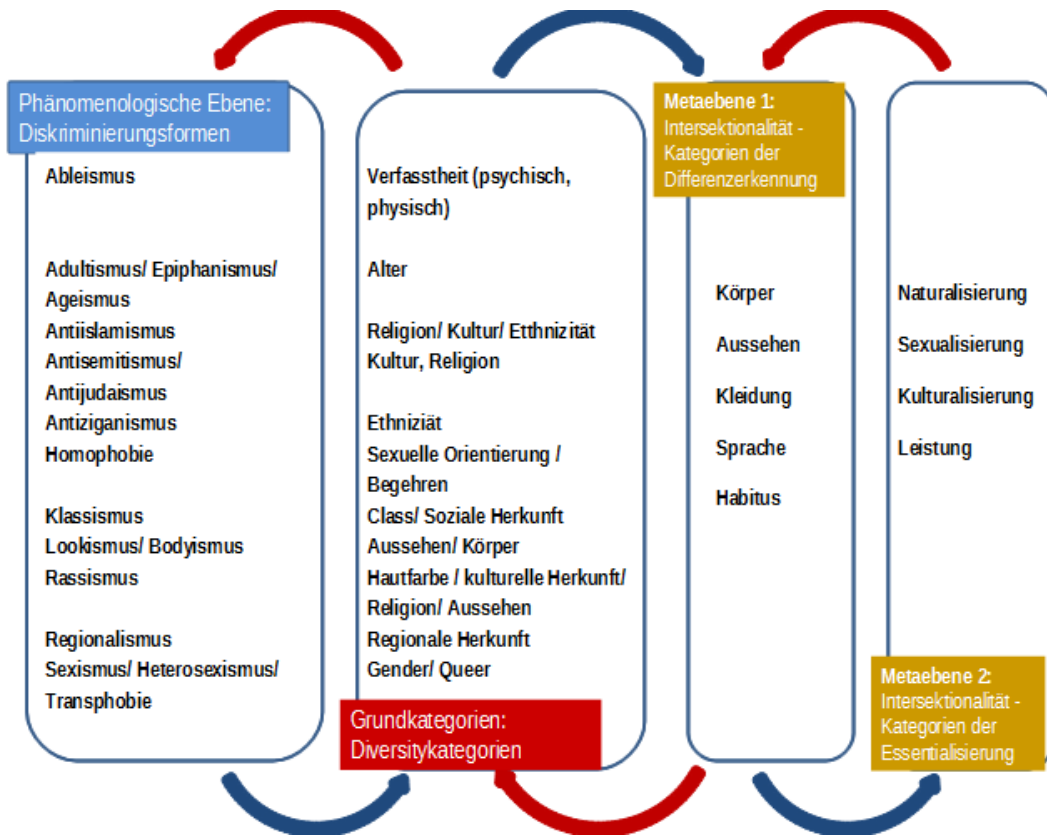
Intersektionalität als Mehrperspektivenmodell und Strukturanalyse von Diskriminierung und Ausgrenzung

Intersektionalität wird in der Forschung auf unterschiedliche Weise vorgestellt und verschiedene Differenzkategorien bezogen. Dabei lassen sich mindestens zwei Ansätze ausmachen:

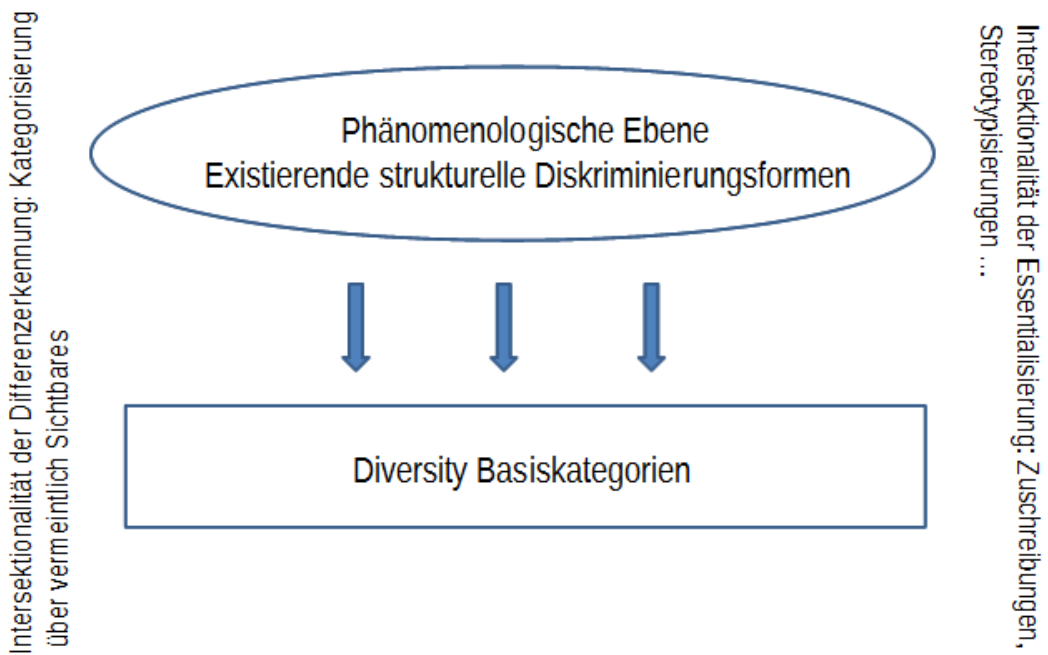
Der Begriff „intersectionality“ (Intersektionalität) bzw. „intersectional oppression“ (sich überschneidende Unterdrückung) hat seine politischen und wissenschaftlichen Wurzeln im amerikanischen „Black Feminism“. Er wurde auf der wissenschaftlich-analytischen Ebene von Kimberle Crenshaw eingeführt und Patricia Hill Collins und Anderen weitergedacht. Dabei wird er in Bezug auf drei Diversitätskategorien gedacht: Gender, Class, Race (vgl. Crenshaw 1998; Collins 1998; hooks 2000; Knapp/Wetterer 1999; Klinger 1999)

In einem mehrebenenanalytischen Intersektionalitätsmodell wird Intersektionalität in Bezug auf Gender, Class, Race, Bodies gedacht, die erst auf dem Bereich der „symbolischen Repräsentationsebene“ und der „Ebene der Identitätskonstruktionen“ eine Erweiterung durch andere Differenzkategorien erfahren können (vgl. Winker/Degele 2009).

Im Kontext des Social Justice und Diversity Trainings wurde ein dritter Ansatz etabliert. Intersektionalität werden hier in Bezug auf Diversity als Mehrperspektivenmodell und Strukturanalyse von Diskriminierung und Ausgrenzung neben Gender, Class, Race, Bodies weitere Kategorien gedacht (Czollek/ perko 2012), wie folgende Grafik zeigt:



Veranschaulichung



.eah Carola Czollek/Gudrun Perko: Institut Social Justice und Diversity. www.social-justice.eu

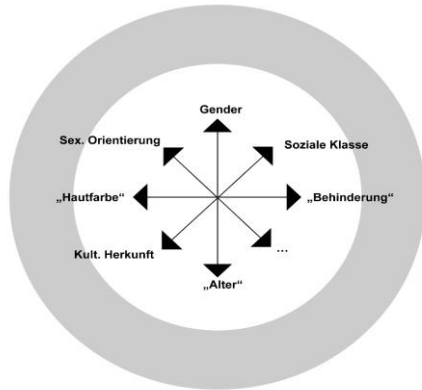
Der Ausgangspunkt ist die phänomenologische Ebene auf der sich Diskriminierungsformen (strukturelle Diskriminierungen) zeigen. Diese werden in Anlehnung an existierende Gesellschaftsanalysen aufgegriffen (z.B. Heitmeyer 2010), wobei es relevant ist, sich neu etablierenden Formen sich immer wieder zuzuwenden. Von dieser Ebene ausgehend werden Diversitykategorien gebildet, indem analysiert wird, welche Grundkategorien den jeweiligen Diskriminierungsformen zugrunde liegen. Dabei kristallisieren sich jeweils eigene, aber auch Diskriminierungen überschneidende Begriffe heraus. Auf einer Metaebene wird Intersektionalität in einem ersten Schritt dahingehend analysiert, inwieweit Kategorien der Differenzerkennung ausgemacht werden, die allen Diskriminierungsformen zugrunde liegen. Eine zweite Metaebene zeigt die Intersektionalität von Kategorien der Essentialisierung, auf die wiederum alle Diskriminierungsformen basieren.

Dieser Ansatz geht davon aus, dass eine Reduzierung auf der Ebene der Grundkategorien von Diversity entweder eine Subsummierung (z.B. von Antisemitismus unter Race; Messerschmidt 2012) verlangt, die inhaltlich nicht zutreffend wäre oder durch die Nichtbenennung von anderen Grundkategorien spezifische Diskriminierungsformen auf der phänomenologischen Ebene unsichtbar gemacht werden können.

Im Rahmen der Intersektionalität als Mehrperspektivenmodell werden in Anlehnung an McCall (2001) drei Zugangsweisen in ihrer Komplexität herangezogen: die inter-kategoriale, intra-kategoriale und anti-kategoriale. Folgende Grafiken veranschaulichen das:

Interkategoriale Zugangsweise

Kultur/ Globe

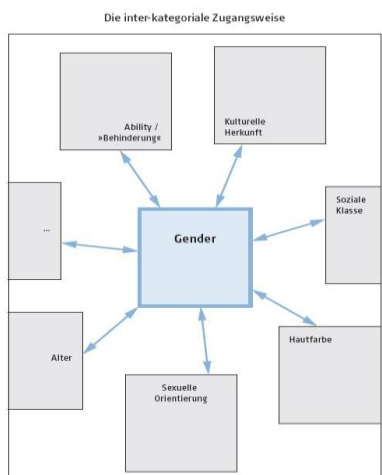


Welche Wechselwirkung gibt es zwischen den verschiedenen Diversitykategorien?

(Vgl. Czollek/ Perko/ Weinbach 2012)

Die Intersektionale Komplexität kann mittels einer Basiskategorie analysiert werden. Je nach Kontext und Perspektive kann die Basiskategorie sich unterscheiden. Die folgenden Grafiken beziehen sich auf die Basiskategorie Gender.

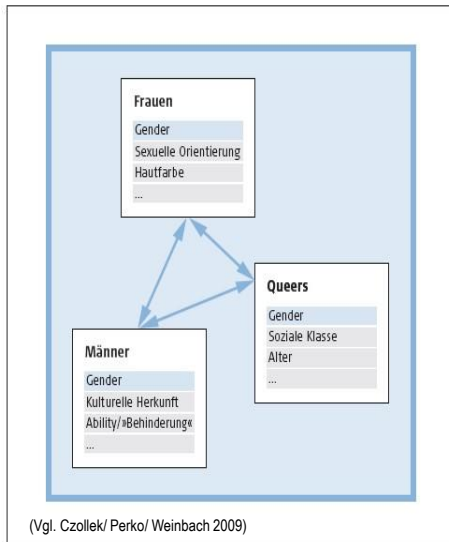
Interkategoriale Zugangsweise mit der Basiskategorie Gender



(Vgl. Czollek/ Perko/ Weinbach 2010)

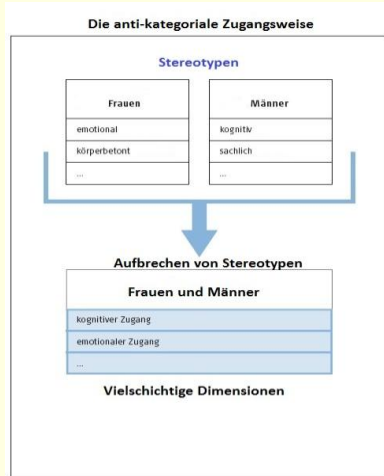
Welche Wechselwirkung gibt es z.B. zwischen Gender und anderen Diversitykategorien?

Intrakategoriale Zugangsweise



Welche Wechselwirkung gibt es zwischen Diversitykategorien innerhalb einer Kategorie?

2. Anti-kategoriale Zugangsweise in der Praxis



(Vgl. Czollek/ Perko/ Weinbach 2010)

Wie werden Geschlechterrollen als Stereotypen konstruiert?
Doing Gender – individuell, institutionell, strukturell.

Wie können sie dekonstruiert werden?
Undoing Gender – individuell, institutionell, strukturell.

Dem Social Justice und Diversity Training liegt die Auffassung von Intersektionalität als Mehrperspektivenmodell und Strukturanalyse von Diskriminierung und Ausgrenzung zugrunde.

Diskriminierungsformen: Bedeutungen und Ausloten von Handlungsoptionen

Ausgehend von einem Grundmodul geht es im Training zurzeit um folgende Diskriminierungsformen, u.a.:

<p>Ableismus</p> <p>Strukturelle Diskriminierung von Menschen mit zugeschriebenen „Behinderungen“ und von Menschen mit Bezug auf zugeschriebene Verhaltensmöglichkeiten, physische und psychische Befindlichkeiten</p>
<p>Altersdiskriminierung</p> <p>Strukturelle Diskriminierung gegen Menschen aufgrund ihres Alters.</p> <p>Adultismus: strukturelle Diskriminierung von Kindern</p> <p>Epiphanismus: strukturelle Diskriminierung von Jugendlichen</p> <p>Ageismus: strukturelle Diskriminierung von alten Menschen</p>

<p>Antisemitismus (und Antijudaismus)</p> <p>Strukturelle Diskriminierung von, Feindschaft und Hass gegen Juden und Jüdinnen. Der Antijudaismus ist religiös motiviert. Der Antisemitismus richtet sich gegen die rechtliche und politische Gleichstellung von Juden und Jüdinnen.</p>	
<p>Antiziganismus</p> <p>Strukturelle Diskriminierung von Roma und Sinti bzw. Menschen mit Roma- und Sintihintergrund; feindliche Haltung gegenüber Sinti und Roma, die von inneren Vorbehalten über offene Ablehnung, Ausgrenzung und Vertreibung bis zu Tötung und massenhafter Vernichtung reicht.</p>	
<p>Klassismus</p> <p>Strukturelle Diskriminierung und Stereotypisierung mit Bezug auf ihre sozio-ökonomische Gruppenzugehörigkeit gegen Menschen aus der ArbeiterInnenklasse, gegen arme Menschen, Intellektuelle etc.</p>	
<p>Lookismus</p> <p>Strukturelle Diskriminierung und gesellschaftlicher Ausschluss mit Bezug auf zugeschriebene Formen von Körper, Aussehen, Kleidung.</p>	
<p>Regionalismus (z.B. Ost/West (DDR/BRD))</p> <p>Strukturelle Diskriminierung, Vorurteile und Stereotypen aufgrund der Herkunft aus der DDR oder aufgrund transgenerationaler DDR-Hintergründe; und umgekehrt strukturelle Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zur BRD.</p>	
<p>Rassismus</p> <p>strukturelle Diskriminierung von Menschen mit Bezug auf zugeschriebene „Hautfarben“, „Ethnien“, „Kulturen“, Migrationshintergründe, Sprachen.</p>	
<p>Gender: Sexismus/ Heterosexismus</p> <p>Strukturelle Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts sowie die diesen Erscheinungen zugrunde liegende Ideologie. Heterosexismus ist ein Denk- und Verhaltenssystem, das Heterosexualität als die einzig „normale“ Form sexueller Orientierung und Beziehung festschreibt.</p>	

Vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2012

Die Beschäftigung und Vertiefung mit struktureller Diskriminierung erfolgt im Social Justice und Diversity Training in Form von Modulen. Zu allen

Modulen werden spezielle Übungen durchgeführt, theoretische und historische Inputs gegeben. Diese Module werden immer weiter entwickelt und ausgearbeitet. Dabei werden Diskriminierungsformen je einzeln und in ihrer Intersektionalität auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene, also in ihrem Ineinandergreifen als strukturelle Diskriminierung reflektiert.

Gleichzeitig ist es im Social Justice und Diversity Training zentral, die vielfältigen Möglichkeiten von Handlungsoptionen gegen Diskriminierungen aufzuzeigen und zu entwickeln, wodurch die Teilnehmenden je für sich Ideen entwickeln, wo und wie sie zugunsten von Social Justice und Diversity handeln möchten bzw. können. Dabei können sich Vorstellungen eröffnen, *wofür* wir handeln wollen. Hierbei geht es auch um die Frage des Verbündet-Seins, d. h. wahr- und ernst zu nehmen, dass die Anliegen anderer Menschen auch unsere Anliegen sind (kein identitäres „Wir“ als Handlungsbedingung, vgl. Perko 2005).

Intersektionale Reflexion: individuelle, institutionelle, kulturelle Ebene

Im Zentrum des Social Justice und Diversity Trainings steht der intersektionale Ansatz, der von dem oben beschriebenen Mehrperspektivenmodell und Strukturanalyse von Diskriminierung und Ausgrenzung ausgeht. Im Training bedeutet das einerseits, Diskriminierungen je eigens *und* als ineinander verwobene zu begreifen: und zwar immer auf der individuellen, institutionellen und kulturellen Ebene und damit als strukturelle Diskriminierung. Dabei werden Diskriminierungsformen nicht bewertend hierarchisiert. Vielmehr geht es darum, strukturelle Bedingungen zu erkennen, die allen Diskriminierungsformen zugrunde liegen. Dieser Ansatz bedeutet, u. a.:

- unterschiedliche Unterdrückungs- und Diskriminierungsformen als strukturelle Machtverhältnisse zusammen und miteinander verwoben zu denken.
- individuelle, institutionelle und kulturelle Mechanismen und Handlungen mit dem bewussten und unbewussten Ziel, Menschen herabzusetzen, abzuwerten und auszuschließen, zusammen zu denken.

- das Ineinandergreifen von individueller, institutioneller und kultureller Ebene von Diskriminierung aufzugreifen.
- die Thematisierung der Komplexität von Diskriminierung und die Konsequenz, jede Form der Diskriminierung in horizontalen und vertikalen Verbindungen untereinander zu betrachten.
- Überschneidungen, wenn Personen von mehreren Diskriminierungsformen betroffen sind und diese sich aneinander anschließen.
- die Möglichkeit, dass Menschen Ausgrenzungserfahrungen erleben und gleichzeitig selbst Diskriminierungsmechanismen haben, mit denen sie sich selbst an Ausgrenzung beteiligen.

Vgl. Czollek/Weinbach 2008

Im Social Justice Training und in der Ausbildung zum/zur Social Justice Trainer_in wird die Verbindung zwischen den unterschiedlichen Ausgrenzungsmechanismen und Diskriminierungsformen transparent gemacht und zugleich die je einzelnen Diskriminierungsformen reflektiert. Hierbei geht es darum, strukturelle Bedingungen zu erkennen, die allen Unterdrückungs- und Diskriminierungsformen zugrunde liegen. Gleichzeitig gilt es zu begreifen, dass ein miteinander statt gegeneinander Denken und Handeln sinnvoll sind.

Methode: Mahloquet als ethisch-dialogische Haltung und als dialogische Gesprächsform

Im Social Justice und Diversity Training wird eine Trennung zwischen Methode und Didaktik getroffen. Für das Training haben wir eine eigene Methode, die Mahloquet, entwickelt. Diese wurde aus der jüdischen Tradition der Interpretation herangezogen und für das Training modifiziert. Die Mahloquet gilt als dialogische Gesprächsform, die im Training angewendet wird, und zugleich als ethisch-dialogische Haltung, die dem Training zugrunde liegt. Sie ermöglicht eine dialogische Auseinandersetzung mit struktureller Diskriminierung, mehrere Perspektiven zu reflektieren und damit Abstand zu nehmen, von einem Denken, das die je eigene Meinung die einzig richtige sei. Beides „verlangsamt“ bewusst, um so Denkräume zu eröffnen, in denen Prozesse der Auseinandersetzung im nachdenklichen

Reflektieren ermöglicht werden. Im Training basieren Übungen und Inputs mit spezifischen didaktischen Orientierungen sowie insgesamt der Umgang mit Teilnehmenden und Trainer_innen untereinander auf der Mahloquet. Sie selbst ist keine Übung, sondern kann im Verlauf des Trainings vermittelt und geübt werden.

Als Gesprächsform hat die Mahloquet folgende Spezifika:

- Keine streng vorgegebenen Redner_innenliste.
- Jede Rede wird gleich gehört und hat gleiches Gewicht.
- Ein Miteinander Sprechen, ohne das eigene ICH ins Zentrum zu stellen.
- Themenbezogene Gespräche.
- Anstelle von Fremdzuschreibungen die anderen Personen fragen.
- Die Hintergründe von Fragen kommunizieren.
- Reflektiertes Sprechen: Selbstreflexion dessen, was Ich sagen möchte.
- Wahr- und Ernstnehmen von Gefühlen anderer Personen.
- Anerkennende (nicht diskriminierende) Sprache.
- Einbezug historischer und gegenwärtiger Sichtweisen als Perspektivenvielfalt.

Vgl. Czollek/Perko 2006

Die Offenheit dieser Gesprächsform setzt gleichzeitig normative Grenzen: So geht es u. a. nicht darum, dass wir „alles sagen können“, sondern dass wir im Social Justice und Diversity Training ein reflektiertes Sprechen dahingehend vertiefen und üben, dass in Sprechpausen, die Denkräume eröffnen sollen, eigene Vorurteile, Stereotype etc. überlegt werden können, um nicht-diskriminierendes Sprechen und Umgehen miteinander zu ermöglichen.

Als ethisch-dialogische Haltung, die dieser Art und Weise des Miteinander-Sprechens und Umgehens zugrunde liegt, ist sie durch spezifische Prämissen gekennzeichnet, die im Social Justice und Diversity Training wesentlich sind:

Haltung des Sprechens und Handelns

- Haltung der Demut, d. h. die Allmachtsphantasie aufgeben, als einzige_r Recht zu haben.
- Gleichwertigkeit verschiedener Denkinhalte: Jede_r darf sprechen und wird gehört; der Beitrag eines jeden Menschen ist gleich wichtig.
- Sich-Einlassen auf Fremdheit: Jede_r ist im Sinne der Gastfreundschaft des anderen Gast.
- Anerkennender und respektvoller Umgang von Menschen miteinander.
- Wechselseitige Übernahme von Verantwortung füreinander: alle sollen die soziale Verantwortung füreinander übernehmen und demokratisch miteinander sprechen und handeln.

Haltung der De-Hierarchisierung

- Im Dialog sind alle Subjekte gleichberechtigt.
- Gleichberechtigtes Verhältnis zwischen den jeweiligen Einzelnen und der Gruppe.
- Es gibt kein Opfer, insofern die Einzelnen weder einer Idee noch einer Gruppe geopfert werden.
- Es gibt kein gewalttätiges Zwingen von Menschen in Strukturen.
- Die kulturelle Identität tritt hinter das Individuum zurück: das Individuum spricht nicht als Repräsentant_in einer Kultur, sondern für sich, auch wenn es in die jeweilige Kultur eingebettet ist.
- Keine Synthese von Widersprüchen, keine Wahrheitsfindung.
- Keine ein für allemal abgeschlossene Lösung, sondern ein Prozess.
- Win-Win-Lösung, ausgehandelter Kompromiss oder etwas ganz anderes.
- Es geht um keine Belohnung.
- Kein Kampf der Positionen: insofern öffnet es den Zirkel des bewertenden polarisierenden Denkens.
- Infragestellung von Bedeutungen, Werten, Vorstellungen, Bildern ...

Haltung der „Absichtslosigkeit“ des Handelns

- Es geht nicht um Überzeugung des Gegenübers von meiner Meinung.

- Es gibt keine übergeordnete Instanz, die darüber entscheidet, was richtig und was falsch ist (das bedeutet keine Beliebigkeit).

Vgl. Czollek/Perko 2006

Der Dialog als Gesprächsform bedeutet in Verbindung mit der ethisch-dialogischen Haltung weit mehr als eine spezifische Form des Gespräches. Denn der gemeinsame Dialog führt zur Möglichkeit des dialogischen Denkens, d. h. eines Denkens, in dem es für Teilnehmende möglich wird, die Themenbereiche des Social Justice und Diversity Trainings jeweils aus mehreren Perspektiven betrachten zu können. Das setzt nicht selten ein Verlernen existierender Vorurteile und Stereotypen voraus, eine „Kompetenz der Kompetenzlosigkeit“ (vgl. Mecheril 1998). So können sich festgezurzte Meinungen über das Zuhören und Fragen sowie über die Auseinandersetzung mit Anderen verändern, können gesellschaftliche Kontexte und strukturelle Bedingungen einbezogen werden, kann die Verwobenheit von Stereotypen in die jeweiligen gesellschaftlichen Strukturen gesehen und verstanden werden. Damit korrespondiert diese ethisch-dialogische Haltung mit einer politischen Haltung, die sich gegen jede Form von struktureller Diskriminierung zugunsten der partizipativen Anerkennung und Verteilungsgerechtigkeit für alle Menschen ungeachtet ihrer „Hautfarbe“, zugewiesenen „Behinderungen“, ihres Alters, Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, kulturellen Herkunft, sozialen Herkunft (Klasse) etc. oder ihrer vermeintlichen Nützlichkeit richtet.

Im Social Justice und Diversity Training gibt es keine Garantie dafür, dass alle Teilnehmenden möglicherweise vorhandenen bzw. verinnerlichten Stereotypen oder Vorurteile etc. aufbrechen, doch erfahrungsgemäß bietet die Mahloquet als dialogische Gesprächsform und ethisch-dialogische Haltung Möglichkeiten dafür.

Spezifische Übungen: sektionale und intersektionale Übungen

In jedem Modul des Social Justice und Diversity Trainings werden eigens entwickelte Übungen durchgeführt (Stereotypenarbeit, Biographiearbeit,

Dekonstruktionarbeit, Übungen zu Handlungsoptionen u.v.m.). Die Übungen werden sowohl in Bezug auf die je einzelnen Diskriminierungsformen als auch hinsichtlich ihrer intersektionalen Verbindung ausgeführt. Sie sind in erster Linie kognitiv-dialogisch, wobei „kognitiv“ sehr weit und „dialogisch“ nicht nur als Sprache und Sprechen aufgefasst wird.

Die Übungen

- werden von Trainer_innen angeleitet.
- sind keine Körper- oder Bewegungsübungen: weil diese oftmals ein Diskriminierungsgrund für Teilnehmende sind, deren körperliche Verfasstheit nicht der angeblichen Normalität entspricht.
- sind kognitiv-dialogisch: wobei „kognitiv“ sehr weit gefasst wird und „dialogisch“ nicht nur Sprache und Sprechen meint (vgl. Social Justice Training mit Kindern, mit Menschen, die nicht sprechen können etc.)
- dienen der Vertiefung der jeweiligen Thematik (Module): auf reflexiver und emotionaler Ebene, die über Theorie nicht erreicht werden kann und somit eine andere Ebene hereinbringt.
- sollen niemanden zwingen, etwas zu sagen: denn die (Selbst)Reflexion soll immer so geschehen können, wie es Teilnehmende für sich selbst entscheiden.
- bieten Raum, um etwas zu sagen: so es gewollt wird, wobei die Möglichkeit besteht, über etwas zu sprechen und es zu besprechen (auch hier tragen alle Verantwortung darüber, wie mit dem Erzählten umgegangen wird).
- sind didaktisch oftmals zeitlich absichtlich knapp bemessen: z. B. 5 Minuten, dann PartnerInnenwechsel, dann andere Frage etc., damit die (Selbst)Reflexion nicht durch die kognitive Kontrolle verfärbt wird.
- ...

Vgl. Czollek/Weinbach 2008

Einbezug historischer und ideengeschichtlicher Kontexte

In jedem Themenschwerpunkt des Social Justice und Diversity Trainings verdeutlichen historische Inputs durch die Trainer_innen (oder durch die

Teilnehmenden) die tiefe gesellschaftliche Verankerung der einzelnen Diskriminierungsformen und ihre Verwobenheiten. Sie zeigen die Produktion von Stereotypen und Vorurteilen im historischen Kontext, ihre Veränderungen, Re/Produktionen und Verfestigungen. Untermuert werden diese oftmals durch Dokumentationsfilme. Die eigens ausgearbeiteten historischen und ideengeschichtlichen Kontexte (z. B. von Antisemitismus, Klassismus, Antiziganismus etc.) werden in Form von Inputs referiert und mit den Teilnehmenden diskutiert oder in Form von Übungen und mit zur Verfügung gestellten Materialien auch von den Teilnehmenden selbst erarbeitet.

(Inter/Trans)Kulturelle Kontexte des Trainingsansatzes: Theorie und Praxis

Die Hintergründe des Social Justice und Diversity Trainings sind sowohl in ihren Theoriebezügen als auch in seinen Bezügen zur Praxis inter- bzw. transkulturell. So ist Social Justice in den USA, Großbritannien und anderen angelsächsischen Ländern aus sozialen Bewegungen heraus entstanden und dort eng mit u. a. Gewerkschafts-, Bürger_innenrechtsbewegungen und Antirassismusbewegungen verknüpft. Die Theorien des Social Justice haben zwar territorial gesehen oftmals ihre Ursprünge in den USA, werden aber getragen von Menschen, die aus vielen verschiedenen Ländern dorthin nicht zuletzt als Flucht vor den Nationalsozialist_innen aus Europa emigrierten und deren Denktraditionen oftmals aus der jüdischen Tradition kommen. Durch Vertreibung und drohende Vernichtung ins Exil gezwungen, haben viele Denker_innen ihre Methoden in den USA oder anderen Ländern weiterentwickelt und praktiziert. Ihre Methoden sind erst in den 1970er Jahren in der Bundesrepublik Deutschland verbreitet worden. Es geht also bei einem Social Justice und Diversity Training in der Bundesrepublik Deutschland auch darum, solche Zusammenhänge zu reflektieren.

Gleichzeitig rekurrieren wir im Social Justice und Diversity Training auf eine ethisch-dialogische Haltung und dialogische Gesprächsform, die aus der jüdischen und damit nicht aus einer „westlichen“ Tradition kommt. Zudem rekurrieren wir im Training auf einen Diversityansatz in seiner Intersektionalität und damit auf die Wurzeln des Begriffes „intersectionality“

(Intersektionalität) bzw. „intersectional oppression“ (sich überschneidende Unterdrückung), der seine politischen und wissenschaftlichen Ursprünge im amerikanischen „Black Feminism“ hat (vgl. Collins 1998; hooks 2000; Crenshaw 2004).

Intentionen des Social Justice und Diversity Trainings

Die Intention des Trainings besteht u. a. darin:

- die selbstreflexive Auseinandersetzung mit Diskriminierungsformen zu evozieren.
- die einzelnen Diskriminierungsformen inhaltlich, theoretisch, historisch etc. zu vermitteln und ihre Verwobenheit im Sinne der strukturellen Diskriminierung und der Intersektionalität aufzuzeigen.
- die individuelle, institutionelle und kulturelle Ebene von Diskriminierung aufzuzeigen und zu vermitteln.
- Handlungsoptionen aufzuzeigen und zu entwickeln.
- eine neue Methode, die Mahloquet, zu vermitteln und darüber eine spezifische ethische und politische Haltung zu vermitteln.

Dazu kommt bei der Ausbildung zum/zur Social Justice Trainer_in folgende Zielsetzung:

- Supervision anzubieten, wenn Teilnehmende im Laufe der Ausbildung Elemente des Social Justice und Diversity Trainings durchgeführt haben.
- die Teilnehmenden zum/zur Social Justice und Diversity Trainer_in auszubilden, also Trainer_innenwissen, -kenntnisse und -kompetenzen zu vermitteln.

In der Ausbildung zum/zur Social Justice Trainer_in ist diese Zielsetzung verbunden mit der Einteilung der jeweiligen Trainingseinheiten:

- Den selbstreflexiven Teil des Trainings: Inputs, Übungen, Diskussionen etc.

- Der Metaebene als Ort für Fragestellungen der Teilnehmenden: z. B. Fragen nach der Methode, die im Verlauf der Trainingseinheit auf Karteikarten geschrieben und zu einer festgelegten Zeit diskutiert wurden.
- Train-the-Trainer-Ebene: insbesondere durch das Angebot, dass Teilnehmende während der Trainingsausbildung selbst Übungen durchführen können.
- Ebene der Supervision: für die Teilnehmenden, die außerhalb der Ausbildung Erfahrungen mit Social Justice und Diversity Trainings sammeln.

Zur gesamten Ausbildung gehört ferner, dass die Teilnehmenden einzeln oder in Kleingruppen Präsentationen durchführen, mit denen sie vermitteln, was sie im Verlauf des Ausbildungstrainings gelernt haben.

Praxisanwendungen

Social Justice und Diversity Trainings gewinnen im deutschsprachigen Raum immer mehr an Bedeutung. Neben den Train-the-Trainer-Ausbildungen, die wir seit 2006 durchführen, wird dieses Training in verschiedenen Praxisfeldern durchgeführt: in sozialen Projekten (Kinder, Jugendliche, Erwachsene), im Jugend- und Erwachsenenbildungsbereich, im politischen Bildungsbereich, in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen sowie im ökonomischen Bereich. Zunehmend werden positive Rückmeldungen an das Institut Social Justice übermittelt, die die Verwendung von Elementen des Social Justice und Diversity Trainingsansatzes hervorheben: in der Lehre an Schulen, Fachhochschulen, Hochschulen und Universitäten (vgl. Perko 2012), an Schnittstellen des Job Centers, Projektmanagements, in Beratungen u. v. m.

Hier möchten wir auf ein evaluiertes Training hinweisen, in dem ein Antirassismus-Training mit Elementen von Social Justice mit Jugendlichen durchgeführt wurde. Im Projekt „Antirassismusbildung für Jugendliche mit Elementen des Social Justice-Trainings“ (Projektträger: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbildung e. V. (IDA; Durchführung: Planerladen e.V.) durchgeführt von IDA e.V. und Planerladen; Trainer_innen:

Darius Sobhan-Sarbandi, Ali Sirin, Brigitte Schwenger, Suat Yilmaz) wurden 21 Trainings in Dortmund und Hamburg für Jugendliche (Alter zwischen 16 und 22; Gesamtanzahl der Teilnehmenden: 162) im Zeitrahmen vom 9. Februar 2009 bis 19. September 2009 à einem Tag durchgeführt. Sie wurden mit standardisierten Fragebögen sowie ausgewählter teilnehmender Beobachtung von Gudrun Perko evaluiert. In den Trainings sollten folgende Elemente des Social Justice erprobt und angewandt werden: Mahloquet als dialogische Methode; Übungen teilweise aus dem Social Justice Training; Intersektionalität von Rassismus in Bezug auf Sexismus und Antisemitismus, wenn es von den Jugendlichen thematisiert wird. Die Evaluierungsergebnisse zeigen als Gesamtbewertung der Trainings durch die Teilnehmenden insgesamt eine sehr positive Bewertung. Die teilnehmende Beobachtung bestätigt diese Ergebnisse. Wird auf die Beurteilung der Elemente des Social Justice und Diversity Trainings (Zufriedenheit mit Inhalten, Übungen, Methode; Behandlung anderer Themen als Rassismus/Intersektionalität) geachtet, so fällt auf, dass die Beurteilung der Gruppen bei jenen Trainings noch positiver ausfällt, bei denen der/die Trainer_in eine Ausbildung zum Social Justice und Diversity Training absolviert hat. Die Möglichkeit, Elemente von Social Justice und Diversity Trainings zu vermitteln, wurde insgesamt mit dem von den Teilnehmenden sehr positiv beurteilt. (Eine detaillierte Darstellung der Evaluierungsergebnisse findet sich in Bundschuh/Jagusch 2009.)

Für das Social Justice und Diversity Training gibt es nicht per se Bereiche, in denen es nicht durchgeführt werden kann. Selbstredend muss es gegebenenfalls modifiziert und in der jeweiligen Praxis erprobt werden.

Zu den Autorinnen

Leah Carola Czollek, Gastdozentin an der Alice-Salomon-Hochschule Berlin. Mitbegründerin und Ausbilderin für Social Justice und Diversity Trainings.

Gudrun Perko, Gastprofessorin zu Gender und Diversity an der FH Potsdam. Mitbegründerin und Ausbilderin für Social Justice und Diversity Trainings.

Literatur

- Adams, Maurianne/Bell, Lee Anne/Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook, New York und London 1997 (zweite Auflage 2007)
- Arendt, Hannah: Gedanken zu Lessing – Von der Menschlichkeit in finsternen Zeiten. In: Menschen in finsternen Zeiten. Hamburg 1959
- Arendt, Hannah: Vita Activa oder vom tätigen Leben. München 1967
- Arendt, Hannah: Macht und Gewalt. München 1970
- Bundschuh, Stephan/Jagusch, Birgit (Hg.): Antirassismus und Social Justice. Materialien für Trainings mit Jugendlichen. Düsseldorf 2009
- Butler, Judith: Kritik der ethischen Gewalt. Frankfurt/ Main 2003
- Butler, Judith: Undoing Gender. New York 2004
- Castoriadis, Cornelius: Gesellschaft als imaginäre Institution. Entwurf einer politischen Philosophie. Frankfurt/ Main 1984
- Castoriadis, Cornelius: „Die griechische polis und die Schaffung der Demokratie“ und „Das Gebot der Revolution“. In: Rödl, Ulrich (Hg.). Autonome Gesellschaft und libertäre Demokratie. Frankfurt/Main 1990
- Collins, Patricia Hill: Its All in the Family: Intersections of gender, race and nation. In: Hypatia, 13, 3. 1998
- Crenshaw, Kimberle: Intersectionality: the double bind of race and gender. In: perspectives. Frühling 2004. Online unter: <http://www.abanet.org/women/perspectives/Spring2004CrenshawPSP.pdf>
- Czollek, Leah Carola/ Weinbach Heike: Gender- und Gerechtigkeitstrainings: Machtverhältnisse begreifen und verändern. In: Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Barbara Nohr und Silke Veth (Hg.). Berlin 2002
- Czollek, Leah Carola/ Perko, Gudrun: Mahloquet als integrative Methode des Dialoges: ein Mediationsverfahren in sieben Stationen. In: Perspektive Mediation. Beiträge zur Konfliktkultur 4/2006, Wien 2006. Online unter: <http://www.social-justice.eu/texte.html>
- Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun: Diversity (Cultural) Managing und Interkulturelle Öffnung. In: Informieren, qualifizieren, integrieren. Dokumentation. Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Kiel 2007
- Czollek, Leah Carola/ Perko, Gudrun: Eine Formel bleibt eine Formel... Gender und Diversity gerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz. FH-Campus Wien (Hg.). Wien 2008
- Czollek, Leah Carola/ Weinbach, Heike: Lernen in der Begegnung: Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings. IDA e.V. (Hg.). Bonn 2008
- Czollek, Leah Carola/ Perko, Gudrun/ Weinbach, Heike: Lehrbuch Gender und Queer. Weinheim/ München 2009

- Czollek, Leah Carola/ Perko, Gudrun/ Weinbach, Heike: Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. München/ Weinheim 2012
- Derrida, Jacques: Die Schrift und die Differenz. Frankfurt/ Main 1972
- Fraser, Nancy: Die halbierte Gerechtigkeit. Frankfurt/ Main 2001a
- Fraser, Nancy: Recognition without Ethics? In: Theory, Culture & Society, 18, 2001b
- Heitmeyer, Wilhelm: Deutsche Zustände. Folge 8. Frankfurt/ Main 2010
- hooks, bell: Where we stand. Class matters. New York 2000
- Knapp, Gudrun Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Achsen der Differenz Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster 1999
- Klinger, Cornelia: Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp/Wetterer (Hrsg.) 1999: Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik 2. Münster:Westfälisches Dampfboot, S. 14–48
- McCall, Leslie: Complex Inequality. Gender, Class and Race in the New Economy. New York u. London 2001
- Messerschmidt, Astrid (2012): Zusammenhänge von Rassismus und Antisemitismus in der postnationalsozialistischen Gesellschaft. In: Social Justice als soziales und politisches Projekt. Quer. denken lesen schreiben. Herausgegeben vom Frauenrat der Frauenbeauftragten Alice-Salomon-Fachhochschule für Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik und Pflege/ Pflegemanagement und (diese Nummer von der Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Potsdam), Nr.18, Berlin 2012
- Mecheril, Paul: Angelpunkte einer psychosozialen Beratungsausbildung unter interkultureller Perspektive. In: Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. Maria del Mar Castro Varela/ Sylvia Schulze/ Silvia Vogelmann/ Anja Weiß (Hg.). Tübingen 1998
- Perko, Gudrun: Queer-Theorien. Ethische, politische und logische Dimensionen plural-queeren Denkens. Köln 2005. Online unter: <http://www.perko-profundus.de/pub/artikel.htm>
- Perko, Gudrun/Czollek, Leah Carola: Diversity in außerökonomischen Kontexten: Bedingungen und Möglichkeiten seiner Umsetzung. In: Paul Mecheril/ Anne Broden (Hg.): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf 2007. Online unter: <http://bieson.ub.uni-bielefeld.de/volltexte/2007/1105/html/index.html>
- Perko, Gudrun: Social Justice in der Lehre. Herausforderungen vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses. In: Kossek/ Zwiauer (Hg.): friday lectures – Umbruch, Aufbruch? Zur Diskussion der Hochschulentwicklung und des Bologna-Prozesses. Göttingen/ Wien 2012
- Weinbach, Heike: Social Justice statt Kultur der Kälte. Alternativen zur Diskriminierungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin 2006. Online unter: <http://www.social-justice.eu/texte.html>
- Winker, Gabriele/ Degele, Nina: Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld 2009

Young, Iris Marion: Justice and the Politics of Difference. Princeton/ NJ. 1990

Young, Iris Marion: Fünf Formen der Unterdrückung. In: Herta Nagl-Docekal, Herlinde Pauer-Studer (Hg.). Politische Theorie, Differenz und Lebensqualität. Frankfurt/ Main 1996

Young, Iris Marion: Inclusion and Democracy. New York 2000

Dieses Werk steht unter einer Creative Commons Namensnennung-NichtKommerziell-Keine Bearbeitung 3.0 Deutschland Lizenz

