

Praxishandbuch Social Justice und Diversity

Theorien, Training, Methoden, Übungen

Bearbeitet von
Leah Carola Czollek, Gudrun Perko, Heike Weinbach

1. Auflage 2012. Taschenbuch. 192 S. Paperback
ISBN 978 3 7799 2822 5
Format (B x L): 23 x 15 cm
Gewicht: 308 g

Weitere Fachgebiete > Pädagogik, Schulbuch, Sozialarbeit > Außerschulische
Pädagogik > Multikulturelle Pädagogik, Friedenserziehung

Zu Inhaltsverzeichnis

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Pädagogisches Training

Leah Carola Czollek | Gudrun Perko |
Heike Weinbach

Praxishandbuch Social Justice und Diversity

Theorien, Training, Methoden,
Übungen

BELTZ JUVENTA

Kapitel 1

Einleitung

1.1 Genese des Social Justice und Diversity Trainings

Social Justice und Diversity werden als Trainingskonzept im deutschsprachigen Raum im Bildungsbereich für Jugendliche und Erwachsene zunehmend bekannt. Angeregt durch das US-amerikanische Modell (siehe Kapitel 7) entwickelten Leah Carola Czollek, Gudrun Perko und Heike Weinbach 2001 ein Social Justice und Diversity Training für den deutschsprachigen Raum. Sie verstehen es als Training, in dem Kompetenzen vermittelt werden gegen strukturelle Diskriminierung, jeder Form von Diskriminierung gegen Menschen zugunsten der Partizipationsmöglichkeit von allen Menschen an allen gesellschaftlichen Ressourcen.

Dem Konzept aus den USA haben wir einige Überlegungen entnommen sowie modifiziert und ein eigenes Konzept erstellt, eigene Übungen und historische Inputs kreiert, Theorien weitergedacht sowie eine spezifische Methode der dialogischen Gesprächsform und der ethisch-dialogischen Haltung (Mahloquet) entwickelt und sowohl die Methode als auch die Theorie über die Erfahrungen der seit 2001 durchgeführten Trainings im Austausch miteinander und mit Anderen beständig reflektiert und modifiziert. Es bedurfte eines langen Prozesses, um nicht nur Social Justice und Diversity Trainings in verschiedenen Erwachsenenbildungsbereichen durchzuführen, sondern auch ein Konzept zu entwickeln, mit dem wir Trainer_innen ausbilden. 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; Politische Bildung, Wien), die mittlerweile auch wissenschaftlich evaluiert sind (vgl. Bundschuh/Jagusch 2009). Die bislang dazu Ausgebildeten 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 das *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, Weinbach gegründete Gruppe „So-

cial Justice Transnational“ findet sich in 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). Doch fehlt im deutschsprachigen Raum eine Publikation, die Theorien, Methoden und Übungen des Social Justice und Diversity Trainings umfassend vermittelt.

Das wird nun mit dem vorliegenden Praxishandbuch nachgeholt. Dabei haben wir den Anspruch, aus dem Social Justice und Diversity Training kein lizenziertes Programm zu machen, sondern verstehen es als Open-Source-Projekt, welches 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 Projekt wie Social Justice und Diversity zeichnet sich dadurch aus, dass es von vielen unterschiedlichen Menschen, Organisationen und Institutionen getragen und weiterentwickelt werden kann.

1.2 Bedeutung von 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, manchmal auch Generationenpolitik gemeint sind, die 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 seinen spezifischen politischen Inhalten und Intentionen beibehalten (siehe Kapitel 2).

Diversity meint Vielfalt, Heterogenität, Unterschiedlichkeit und bezieht sich auf die partizipative Anerkennung der Diversitäten von Menschen: Geschlecht/Gender, sexuelle Orientierung, „Hautfarbe“, Alter, kulturelle Herkunft, zugeschriebener „Behinderung“, Klasse und vieles mehr¹ gelten als

1 Im Handbuch wird die Bezeichnung „Menschen mit konstruierter bzw. zugeschriebener Behinderung“ verwendet, um damit (auch im Kontext von Disability Studies) anzuzeigen, dass „Behinderung“ durch gesellschaftliche Bedingungen hergestellt wird. Der Begriff „Kultur“ wird verstanden als: Den von den Mitgliedern eines Kollektivs geteilten Bedeutungen, die für sie verhaltensbestimmend sind; gemeinsame Geschichte, Normen,

Diversitykategorien bzw. -dimensionen, 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 (siehe Kapitel 2).

„Die Bedeutung der Diskriminierungskategorie steht in einem augenfälligen Gegensatz dazu, dass eine eigenständige soziologische Thematisierung von Diskriminierung in der Bundesrepublik bislang nur in Ansätzen erfolgt ist“, pointiert Albert Scherr (2006:1) in Bezug auf Fragen sozialer Ungleichheit und deren Theoretisierung. Gerade diesen Ansatz bieten Theorien und Konzepte von Social Justice und Diversity, wie sie im vorliegenden Buch vorgestellt werden: hier wird strukturelle Diskriminierung als eigenständige Kategorie für die Analyse von Exklusion und gesellschaftliche Ausschlüsse ins Zentrum der Überlegungen gestellt (siehe Kapitel 2). Unter struktureller Diskriminierung wird das Ineinandergreifen von Diskriminierung auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene verstanden, die verschiedene Teilaspekte aufweisen kann wie Ausgrenzung, Gewalt, Unterdrückung, Marginalisierung etc. und die einhergeht mit Stereotypisierung, Vorurteilsbildung etc.

1.3 Das Besondere am Social Justice und Diversity Training

Das Besondere und Neue am Social Justice und Diversity Training in Bezug auf vorhandene Trainings im Erwachsenenbildungsbereich liegt in folgenden Momenten:

- Spezifische Theoriebezüge.
- Strukturelle Diskriminierung und Diskriminierungsformen als Ineinandergreifen von Diskriminierung auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene.
- Intersektionaler Ansatz: individuelle, institutionelle, kulturelle Dimension.
- Ausloten und Entwickeln von vielfältigen Handlungsoptionen.
- Methode: Mahloquet als ethisch-dialogische Haltung und als dialogische Gesprächsform.
- Spezifische Übungen als sektionale und intersektionale Übungen.

Werte, Welt- und Menschenbilder; Muster und Standards des Fühlens, Wahrnehmens, Denkens und Handelns; Praxis der Differenz, der Ungleichheit und der Macht; Kultur ist ein Prozess und verändert sich, und ist erworben in einer lebenslangen Sozialisation, wobei Menschen Produkt und Produzent_innen von Kultur zugleich sind. (Vgl. Mecheril 1998)

- Einbezug historischer und ideengeschichtlicher Kontexte.
- Verlernen um zu lernen („Kompetenz der Kompetenzlosigkeit“)

Ein Überblick soll diese Besonderheiten veranschaulichen; im Detail werden sie in den einzelnen Kapiteln ausgeführt.

1.3.1 Spezifische Theoriebezüge

Im Social Justice und Diversity Training wird explizit auf unterschiedliche Theorierichtungen Bezug genommen: auf Social Justice Theorien, (wie z.B. Iris Marion Young), auf Pluralitäts- und Handlungstheorien (wie z.B. Hannah Arendt, Cornelius Castoriadis) und auf Dekonstruktionstheorien (z.B. Jacques Derrida, Judith Butler). Gleichzeitig arbeiten wir an vorhandenen Theorien weiter, bilden wir selbst Theorien, die wir in das Training einbeziehen (z.B. Diversity als politisiertes Konzept). Sich auf Theorien zu beziehen bedeutet für das Training nicht, einzelne Theorien „heilig“ zu sprechen. Vielmehr werden Theorien immer auch als kritisierbar, veränderbar und weiterentwickelbar aufgefasst. (Vgl. Kapitel 2)

1.3.2 Strukturelle Diskriminierung und Diskriminierungsformen

Im Social Justice und Diversity Training sollen Grundformen von Diskriminierung verstanden, ein Grundverständnis von Diskriminierung erworben werden, eigene Zugehörigkeiten zu sozialen Gruppen reflektiert, Stereotype reflektiert, eigene Verwobenheiten begriffen werden und gelernt werden, den eigenen Lernprozess zu reflektieren. Ausgehend von Analysen werden jene 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 auch jene Diskriminierungsformen aufgreifen zu können, die sich als neue Phänomene in der Gesellschaft etablieren. Dabei ist der Schwerpunkt auf strukturelle Diskriminierung gelegt als eigenständige Kategorie für die Analyse von Exklusion und gesellschaftliche Ausschlüsse im Sinne des Ineinandergreifens von Diskriminierung auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene. (Vgl. Kapitel 4)

1.3.3 Intersektionaler Ansatz: individuelle, institutionelle, kulturelle Ebene

Im Zentrum des Trainings steht der intersektionale Ansatz. Das bedeutet einerseits, Diskriminierungen je eigens und als ineinander verwoben zu begreifen, d.h. immer auf der individuellen, institutionellen und kulturellen Ebene und damit als strukturelle Diskriminierung wahrzunehmen. Diskriminierungsformen werden nicht bewertend hierarchisiert. Vielmehr geht es darum, strukturelle Bedingungen zu erkennen, die allen Diskriminierungsformen zugrunde liegen. (Vgl. Kapitel 2 und 4)

1.3.4 Ausloten und Entwickeln von Handlungsoptionen

Im Social Justice und Diversity Training ist es zentral, die vielfältigen Möglichkeiten von Handlungsoptionen gegen strukturelle Diskriminierungen aufzuzeigen und zu entwickeln. Hierbei geht es auch um die Frage des Verbündet-Seins. (Vgl. Kapitel 2)

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

Im Social Justice und Diversity Training wird eine Trennung zwischen Methode und Didaktik getroffen. Die Methode Mahloquet gilt als ethisch-dialogische Haltung, die dem Training zugrunde liegt und dem Social Justice verschrieben ist; sie gilt zugleich als dialogische Gesprächsform, die im Training angewendet wird. Beides ermöglicht, mehrere Perspektiven zu reflektieren und damit Abstand zu nehmen von einem Denken, dass 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. (Vgl. Kapitel 3)

1.3.6 Übungen: sektionale und intersektionale Übungen

In jedem Modul des Social Justice und Diversity Trainings werden eigens entwickelte Übungen durchgeführt (Stereotypenarbeit, Biografiearbeit, Dekonstruktionsarbeit, Übungen zu Handlungsoptionen u. v. m.). Alle Übungen, bei denen keine Quelle angegeben ist, wurden von uns selbst entwickelt.

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. In diesem Sinne bieten die Übungen insgesamt eine Methodenvielfalt, die je nach Trainer_innen und je nach Teilnehmenden ausgewählt werden können (Sprechen, Theater, Tanz, Malerei ... (Vgl. Kapitel 3)

1.3.7 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. Sie zeigen die Produktion von Stereotypen und Vorurteilen im historischen Kontext, ihre Veränderungen, Re-/Produktionen und Verfestigungen. 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 Dokumentarfilmen oder mittels Übungen mit zur Verfügung gestellten Materialien auch von den Teilnehmenden selbst erarbeitet. (Vgl. Kapitel 5)

1.3.8 Verlernen, um zu lernen („Kompetenz der Kompetenzlosigkeit“)

Wir gehen im Training davon aus, dass Stereotype, Vorurteile usw. erlernt werden und nicht biologisch determiniert sind. Damit einher geht die Vorstellung, dass Erlerntes auch verlernt werden kann. Die „Kompetenz der Kompetenzlosigkeit“ (Mecheril 1998) geht davon aus, im Zusammenhang mit der Haltung, nicht als einzige_r Recht zu haben, dass unser je eigenes Wissen und unsere Wahrnehmung begrenzt sind.

1.4 Transkulturelle 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 so-

wie Pluralitäts- und Diversitytheorien haben 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 und damit nicht aus der westlichen Tradition kommen. Wir rekurren im Social Justice und Diversity Training auf Dialogtraditionen, die wesentlich von jüdischen Autor_innen geprägt worden sind. Insbesondere in den USA und in England entwickelten sie ihre in den zwanziger Jahren begonnenen Arbeiten weiter. Viele kehrten später nicht zurück, sie wurden auch kaum dazu aufgefordert. Zudem rekurren wir im Training auf einen Diversityansatz in seiner Intersektionalität und damit auf die Wurzeln der Begriffe „intersectionality“ (Intersektionalität) bzw. „intersectional oppression“ (sich überschneidende Unterdrückung), die ihre politischen und wissenschaftlichen Ursprünge im amerikanischen „Black Feminism“ haben.

Durch Vertreibung und drohende Vernichtung ins Exil gezwungen, haben viele Denker_innen ihre Methoden in den USA, England oder anderen Ländern weiterentwickelt und praktiziert. Ihre Methoden sind erst in den 1970er Jahren in der Bundesrepublik Deutschland verbreitet worden. Darüber, dass viele Methoden einen jüdischen ideengeschichtlichen Hintergrund haben, wurde und wird auch heute noch oft geschwiegen. Es geht also bei einem Social Justice und Diversity Training in der Bundesrepublik Deutschland auch darum, solche Zusammenhänge zu reflektieren.

1.5 Praxisanwendungen

Social Justice und Diversity Trainings gewinnen im deutschsprachigen Raum immer mehr an Bedeutung. Neben den beschriebenen Train-the-Trainer Ausbildungen, die wir seit 2006 durchführen, wird dieses Training in verschiedenen Praxisfeldern durchgeführt: in sozialen Projekten (Kinder, Jugendliche, Erwachsene), im Erwachsenenbildungsbereich, im politischen Bildungsbereich, in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen sowie im ökonomischen Bereich. Zunehmend werden positive Rückmeldungen an das Institut Social Justice und Diversity übermittelt, die die Verwendung von Elementen des Social Justice und Diversity Trainingsansatzes hervorheben: in der Lehre an Schulen, Fachhochschulen, Hochschulen und Universitäten (vgl. Perko 2011), an Schnittstellen des Job Centers, Projektmanagement, in Beratungen (vgl. Czollek/Perko 2007; Czollek/Weinbach 2007) 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 (vgl. Bundschuh/Jagusch 2009).

Es gibt für das Social Justice und Diversity Training nicht per se Bereiche, in denen es nicht durchgeführt werden kann. So ist es z. B. vorstellbar,

alle Übungen und Inputs in eine „leichte Sprache“ zu übersetzen. Das vorliegende Handbuch soll Trainer_innen in verschiedenen Praxisfeldern der Jugend- und Erwachsenenbildung eine konkrete Handreichung zur Durchführung von Social Justice und Diversity Trainings bieten. Angesprochen sind Trainer_innen in verschiedenen Bildungsbereichen (Kinder, Jugendliche, Erwachsene); Lehrende an Schulen, Fachhochschulen, Hochschulen und Universitäten; Teilnehmende an Ausbildungstrainings; Mitarbeitende von sozialen Institutionen und Elementarpädagogik, Jugend- und Erwachsenenbildungsarbeit, Auszubildende, Studierende, Kultur- und Kunstarbeitende, Mitarbeitende in Parteien und Stiftungen, Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte etc. und alle Interessierten und Multiplikator_innen, die sich für ein diskriminierungsfreies Umgehen zwischen Menschen einsetzen wollen.

1.6 Aufbau des Buches

In einem ersten Schritt gibt das Handbuch vertiefenden Einblick zu jenen Theorien, auf die sich das Social Justice und Diversity Training bezieht. Hierbei werden Theorien wiedergegeben, aber auch eigene Konzeptionen, die wir über die Jahre selbst entwickelten, dargestellt (Kapitel 2). Danach werden die von uns entwickelte Methode, die didaktischen Anwendungsbereiche des Social Justice und Diversity Trainings und die Bedeutung der Sprache besprochen. Die Methode Mahloquet gilt als ethisch-dialogische Haltung und zugleich als dialogische Gesprächsform (Kapitel 3). Hauptaugenmerk wird danach auf die in allen Modulen relevanten Aspekte gelegt. Dabei werden übergeordnete Übungen, Definitionen, Diskriminierungsformen, Maxime des Arbeitens im Training sowie die Intentionen des Trainings dargestellt (Kapitel 4). Danach kommen wir zum Training und stellen die einzelnen Schwerpunkte in Form von Modulen mit Trainingsabläufen, Inputs, Übungen, Fragestellungen etc. dar. Alle Übungen, bei denen keine Quellen genannt sind, wurden von uns selbst entwickelt. (Kapitel 5) Die Rollen der Trainer_innen werden daran anschließend im Sinne einer Erfahrungswertung aus den bisherigen Trainings aufgegriffen (Kapitel 6). In einem Exkurs werden historisch-politische Bezüge von Social Justice und Diversity Education in den USA hergestellt und unsere Bezugnahme darauf (Kapitel 7). In einem weiteren Exkurs werden die historischen Bezüge der Methode Mahloquet des Social Justice und Diversity Trainings aus der jüdischen Tradition der Interpretation und ausgewählte Philosophien skizziert, die in dieser Tradition des Dialoges stehen (Kapitel 8).

Die einzelnen Kapitel des Handbuches beziehen sich aufeinander, insofern ist die Komplexität des Social Justice und Diversity Trainings erst durch eine gesamte Lektüre fassbar. Doch können einzelne Abschnitte und die Trainingsabläufe zu jeder Diskriminierungsform auch je einzeln heran-

gezogen werden. Um das zu ermöglichen, sind inhaltliche Wiederholungen beabsichtigt.

Bei allen Grafiken, Übungen etc., bei denen keine Quellen angegeben sind, handelt es sich um eigene Konzeptionen der Autorinnen.

Für das Handbuch stellen wir Arbeitsblätter bereit, die eine problemlose Verwendung für eigene Trainings oder Seminare ermöglichen sollen. Diese können Sie der Webseite des Institutes Social Justice und Diversity entnehmen unter: <http://www.social-justice.eu>.

In dem vorliegenden Buch verwenden wir die Unterstrichvariante, um mit einem „performing the gap“ (Hermann 2004) jene mitzubenenen, die für gewöhnlich verleugnet oder ausgespart bleiben.

1.7 Danksagung

Wir bedanken uns bei allen, die zum Erscheinen dieses Buches beigetragen haben: bei allen Teilnehmenden von Social Justice und Diversity Trainings sowie bei Studierenden, die sich auf den Reflexionsprozess eingelassen und mit denen wir über Jahre hinweg diese Thematiken diskutiert haben und auch selbst immer wieder dazulernen konnten; bei Birgit Rommelspacher, die es uns ermöglichte, mit ihr gemeinsam ein erstes studentisches Projekt zum Thema Social Justice an der Alice-Salomon-Hochschule durchzuführen und uns mit ihren eigenen Theoriebildungen inspirierte. Unser Dank gilt nicht zuletzt IDA e. V., Birgit Jagusch und Stephan Bundschuh, DGB-Bildungswerk, Bereich Jugendbildung, Rene Koroliuk, die zu den ersten gehörten, die es institutionell ermöglichten, eine Ausbildung zu Social Justice und Diversity durchzuführen. Wir danken auch Patricia Redzewsky für ihre beratende Unterstützung im Entstehungsprozess dieses Buches. Bedanken möchten wir uns ferner bei der Ernst-Ludwig Chambré-Stiftung zu Lich für die finanzielle Unterstützung des Buches.

Kapitel 2

Theoriebezüge des Social Justice und Diversity Trainings

Das Social Justice und Diversity Training bezieht sich auf mehrere Theoriestränge. Dabei werden vorhandene theoretische Konzeptionen aufgegriffen, Ansätze vorgestellt und diskutiert, aber immer wieder auch weiterentwickelt und selbst Theorien gebildet. Die Theorien, auf denen das Training basiert, sind in ihren Ausführungen und Orientierungen jeweils unterschiedlich, sie haben aber einiges gemeinsam: alle zielen auf partizipative Gerechtigkeit ab, insofern sie die Auflösung jeglicher Diskriminierungen von Menschen und wirkungsmächtiger Hierarchiesetzungen intendieren, durch die die Einen teilhaben an gesellschaftlichen Ressourcen (institutionelle, kulturelle, soziale, materielle etc.), die Anderen davon ausgegrenzt sind.

Gegen jene Teilhabemöglichkeit wirken Mechanismen des Othering (im negativen Sinne zu Anderen gemacht werden), Stereotypenbildung, strukturelle Diskriminierung über zugewiesene „Merkmale“ an Menschen wie kulturelle Herkunft, soziale Herkunft (Klasse), Alter, sexuelle Orientierung, „Hautfarbe“, Geschlecht, körperliche und kognitive Verfasstheit etc.: z.B. keine/weniger Bildungschancen zu haben; Verunmöglichung, Leitungspositionen einzunehmen; keine Stimme in der Öffentlichkeit zu erhalten, nicht gehört und nicht angesprochen zu werden. Mit Rekurs auf die unten beschriebenen Theorien sprechen wir uns für eine Politik der Vielfalt aus, in der es um die affirmative und partizipative Anerkennung der Verschiedenheit bzw. Pluralität und gleichzeitig um die politische und gesellschaftliche Gleichheit von Menschen geht. Hier ist der Dekonstruktionsgedanke zentral: Denn eine Veränderung der Gesellschaft hin zu einer nicht diskriminierenden Gesellschaft setzt eine Neu- und Umverteilung von ökonomischen und allen anderen Ressourcen voraus und in gleichem Maße die Dekonstruktion der kulturellen Muster, der Vorstellungen und Stereotype, die einzelne Menschen oder Gruppen immer wieder als Überlegene, „Richtige“ oder „Normale“ und andere als „Abweichende“, „Nicht-Normale“ konstruieren und erscheinen lassen. Es setzt aber auch eine Veränderung dahingehend voraus, dass keine Gruppe eine Gruppe oder ein Individuum und kein Individuum ein anderes Individuum oder eine Gruppe stigmatisiert und diskriminiert, sondern immer Alternativen im (politischen) Dialog gesucht werden.

Im Training spielen Theorien im Sinne der Bezugnahme eine wichtige

Rolle. Das Training selbst ist aber kein Theorieseminar. Vielmehr werden theoretische Konzeptionen da herangezogen, wo es für die Auseinandersetzung mit struktureller Diskriminierung von Menschen zentral ist. Bei der Darstellung der Theoriebezüge für das Social Justice und Diversity Training werden die zentralen Aspekte skizziert. Dass es weit mehr Theorien gibt, als hier dargestellt, die für das Social Justice und Diversity Training relevant sind, ist evident. Zur Vertiefung der einzelnen Inhalte wird jeweils im Anschluss an die Diskussion auf weiterführende Literatur und zudem in den einzelnen Modulen auf jeweils themenbezogene Theorien verwiesen (vgl. Kapitel 5).

2.1 Social Justice Theorien: Iris Marion Young²

In der Geschichte des philosophischen Gerechtigkeitsdiskurses kann Social Justice als ein neues Denken von Gerechtigkeit bezeichnet werden. Social Justice ist als Begriff aus den USA kommend nicht mit „Sozialer Gerechtigkeit“ zu übersetzen. Denn diese Übersetzung ließe aus, dass mit „Sozialer Gerechtigkeit“ im deutschsprachigen Raum in erster Linie Konzepte, Interventionen und Aktionen auf den Feldern der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik gemeint werden, manchmal auch Generationenpolitik und in Zusammenhang mit Bildungspolitik, Chancengerechtigkeit und Verteilungsgerechtigkeit assoziiert werden. Damit sind – wie bereits erwähnt – nur Teilaspekte des Begriffs „Social Justice“ beschrieben. (Zu unterschiedlichen Gerechtigkeitsauffassungen vgl. Großmaß/Perko 2011). Deshalb wird auch im Social Justice und Diversity Training der Begriff „Social Justice“ beibehalten.

In Deutschland wurde Soziale Gerechtigkeit seit den 1980er Jahren wieder zunehmend diskutiert. Theoretische Bezüge wurden insbesondere bei amerikanischen Gerechtigkeitsdiskussionen genommen. Zentral dabei war die in den 1970er Jahren verfasste liberale Theorie von John Rawls (1971); in den 1980er waren Michael Walzer (1983) und Charles Taylor (1993) international verbreitete Impulsgeber. Feministische Kritiker_innen wie Iris Marion Young (1990), Martha Nussbaum (1999, 2004), Nancy Fraser (2001, 2003) oder Susan Okin (1989) sahen sowohl bei Rawls als auch bei Walzer und Taylor Versäumnisse in der Thematisierung von Macht und Herrschaft auf allen Ebenen der Gesellschaft und deren realen Folgen für das Leben von Menschen. Sie setzen damit einen paradigmatischen Wechsel von Sozialer Gerechtigkeit hin zum Social Justice.³

2 Die folgende Besprechung findet sich detailliert in Weinbach 2006 und Czollek/Weinbach 2008.

3 Der Begriff „Social Justice“ sowie eine starke Tradition von Gerechtigkeitsphilosophie und -politik in Großbritannien und den USA existieren schon seit dem 19. Jahrhundert und bilden dementsprechend eine historische, durch keine Diktatur zerstörte

Den seit Ende der 1980er Jahre zur Diskussion gestellten Social Justice Theorien, deren Schwerpunkt das Verständnis von struktureller Diskriminierung ist, ist die Thematisierung von Macht- und Herrschaftsanalysen gemein, wenngleich sie Unterschiedliches fokussieren:

- Iris Marion Young (1990; 1996) geht von Macht- und Herrschaftsanalysen aus und fokussiert Social Justice als Verteilungsgerechtigkeit und partizipative Anerkennungsgerechtigkeit.
- Martha Nussbaum (1999; 2004) fordert einen universalen Gerechtigkeitsansatz, mit dem sie nach der Befriedigung von Grundbedürfnissen aller Menschen und den Mechanismen ihrer Verweigerung fragt.
- Nancy Fraser (2001; 2003) fokussiert das Projekt, eine Politik der Anerkennung mit einer Umverteilungspolitik zusammenzubringen.
- Auch Judith Butler (2001; 2003) gewinnt in der Gerechtigkeitsdebatte zunehmend an Bedeutung mit ihren Analysen, wie Herrschaft in die Subjektbildung eingeschrieben ist und sich über Sprache und kulturelle Praxen zu reproduzieren sucht.

Der Begriff „Social Justice“ ist nicht urheberrechtlich geschützt, jede_r kann ihn verwenden, allerdings hat die Verbreitung des Begriffs „Social Justice“ zu einer Art Hegemonie geführt. Wer den Terminus anders verwendet, das heißt ohne grundsätzliche Herrschafts- und Machtanalyse oder ohne Fokus auf Diskriminierungsstrukturen, sucht möglicherweise nach anderen Begriffen. Theorien des Social Justice haben immer einen deutlichen Gesellschaftsbezug im Hinblick auf Fragen der Gerechtigkeit. Das hängt u.a. auch damit zusammen, dass Social Justice in den USA, Großbritannien und anderen angelsächsischen Ländern aus sozialen Bewegungen heraus entstanden und dort eng mit u.a. Bürger_innenrechtsbewegung, Gewerkschafts- und Antirassismusbewegungen verknüpft ist (vgl. Kapitel 7).

Iris Marion Young (1949–2006) ist von besonderer Bedeutung im Kontext des Social Justice. Sie macht deutlich, dass mit „justice“ eine Vielzahl

Basis für die gesellschaftliche Relevanz von Gerechtigkeitsinitiativen. Social Justice wird John Stuart Mill und der Tradition des englischen Utilitarismus im 19. Jahrhundert als Entstehungskontext zugeschrieben, weil er eine Unterscheidung zwischen „distributive justice“ und „social justice“ macht. Viel wichtiger ist jedoch in Mills Philosophie der Gerechtigkeit eine differenzierte, an Erfahrungen geknüpfte Theorie von Ungerechtigkeit in verschiedenen Lebensbereichen (Mill 1998), so dass Mill als einer der wenigen Philosophen seiner Zeit auch die Rechte von Frauen und ArbeiterInnen aufgegriffen hat. Diese utilitaristische Tradition, an die auch der amerikanische Pragmatismus anknüpft, steht zudem auch für eine Verbindung von Politik und Philosophie oder: von Theorie und Praxis. Diese enge Verbindung, die wir in England und den USA finden, ist auch eine Erklärung dafür, wie es möglich ist, dass in sozialen Bewegungen Social Justice und die Theorien von Philosoph_innen eine große Bedeutung gewinnen können und umgekehrt die politische Praxis von diesen aufgenommen wird. (Zu sozialen Bewegungen und politischer Praxis in den USA siehe Kapitel 7.)

alter Konzepte von Gerechtigkeit gemeint sind (vgl. Großmaß/Perko 2011), während neue soziale Bewegungen mit dem Begriff „Social Justice“ in Verbindung gebracht werden. Den Ausgangspunkt ihres Buches bildet die Frage: „Auf welche Konzeptionen von Social Justice beziehen sich diese neuen sozialen Bewegungen implizit, und wie konfrontieren sie sich mit, wie modifizieren sie traditionelle Konzepte von Gerechtigkeit?“ (Young 1990: 3; Übers. H. W.)⁴ Young kritisiert, dass sich marxistische Konzepte von Gerechtigkeit auf die Ökonomie fixiert hätten, eine neue Theorie von Social Justice hingegen setzt bei Unterdrückung und Herrschaft an, und zwar auf allen gesellschaftlichen Ebenen (Young 1990: 15). Und sie formuliert das im Social Justice und Diversity Training übernommene Ziel dieses Gerechtigkeitsdenkens: nämlich die Beseitigung jeder Form institutioneller und anderer Herrschaft. Ihre Theorie nimmt eine analytische Einteilung von Unterdrückung bzw. Diskriminierung vor. Dabei beziehen sich Youngs Analysen auf den US-amerikanischen Raum (u.a. Frauen, Black People, Chicanos, Puerto Ricans und andere spanisch sprechende Amerikaner_innen, amerikanische Inder_innen). Für das Social Justice und Diversity Training im deutschsprachigen Raum sind deshalb Analysen zu berücksichtigen, die Diskriminierung hierzulande aufzeigen (vgl. Kapitel 2.1.4). Im Folgenden wird Iris Marion Youngs Ansatz herausgegriffen.

2.1.1 Verteilungs- und Anerkennungsgerechtigkeit

Neu an den Social Justice Theorien im Vergleich zu den vorherigen Gerechtigkeitstheorien ist die Auffassung, dass es bei Social Justice

- explizit um die Verteilung und Teilhabe von und an Gütern in der Gesellschaft geht: Dabei bedeutet *Verteilungsgerechtigkeit*, eine Gesellschaft dahingehend zu gestalten, dass die Ressourcen so verteilt sind, dass alle Menschen physisch und psychisch in Sicherheit und Wohlbefinden leben können. *Anerkennungsgerechtigkeit* meint, eine Gesellschaft so zu gestalten, dass niemand individuell, institutionell und kulturell diskriminiert wird, sondern partizipativ anerkannt wird.
- zugleich um eine Erweiterung von Verteilung und Teilhabe hinsichtlich der Fragen geht, wer an welchen Stellen aus welchen Gründen über Entscheidungsvermögen und Anweisungsmacht verfügt, wie die Arbeit aufgeteilt ist und welche kulturellen Reproduktionsmechanismen dabei eine Rolle spielen. (Vgl. Young 1996)

Iris Marion Young pointiert, dass Gerechtigkeit niemals nur eine verfahrenstechnische Frage bloßer Verteilung materieller Ressourcen, sozialer Rechte

4 „What conceptions of social justice do these new social movements implicitly appeal to, and how do they confront or modify traditional conceptions of justice?“