

A critical approach to the concepts of diversity, difference, inclusion and equity

I. Einleitung

Der Fokus in meinem Vortrag liegt auf den Konzepten von Diversity, Inklusion und Equity, insbesondere auf den in und mit ihnen derzeit stattfindenden normativen Einsichten und Entwicklungen. Es wird also im Folgenden nicht um eine Analyse des Stands ihrer Umsetzung gehen, vielmehr um die Darstellung ihrer Ziele und der kritischen Reflexion darauf, was diese normativ bedeuten. Was soll mit ihnen erreicht werden? Und was bedeutet es für ihre normativen Anliegen und ihre Implementierung, dass sich in den westlich geprägten bürgerlich kapitalistischen Gesellschaften eine zunehmende gesellschaftliche Spaltung vollzieht; eine Spaltung, in der es gerade um ebendie normativen Fragen geht, um die es auch in den Konzepten von Diversity, Inklusion und Equity geht; eine Spaltung zum einen zwischen Menschen, die diese Gesellschaft emanzipatorisch verändern wollen hin zu einer Überwindung jeglicher Form der Diskriminierung, und zum anderen Menschen, die gekoppelt mit einem Erstarken von rechtskonservativen bis rechtsextremen Kräften genau diese emanzipatorischen Entwicklungen verhindern wollen?

Ich möchte meinen Vortrag – vielleicht etwas ungewöhnlich – mit einem Kindermärchen beginnen; dem Märchen «Die drei Kosmonauten» von Umberto Eco und Eugenio Carmi. Es handelt, wie der Titel schon sagt, von drei Kosmonauten: einem Amerikaner, einem Russen und einem Chinesen, die von ihren Ländern zur Erkundung auf den Mars geschickt werden. Als alle drei zugleich auf dem Mars landen, sehen sie sich misstrauisch an. Sie mögen einander nicht, weil sie verschiedene Sprachen sprechen und glauben, ganz verschieden zu sein. Aber als die Nacht kommt, fühlen sie sich einsam und verloren und rufen alle drei nach ihrer Mutter (das Ganze ist ja ein Kindermärchen). Aber obwohl sie dies in ihren verschiedenen Sprachen tun, «begriffen sie sofort, dass sie das gleiche sagten und die gleichen Gefühle empfanden». Das Gefühl der Fremdheit geht verloren. Sie rücken zusammen und lernen sich nun näher kennen. Als es Morgen wird, erblicken sie einen Marsmenschen, der mit seinen vielen Armen seltsam und erschreckend hässlich aussieht. Als er sie anspricht, verstehen sie ihn nicht und glauben, es sei Kriegsgeschrei. Der Marsmensch ist so völlig anders als sie, dass sie ihn, weder verstehen noch lieben können. Doch ihn vor Augen erkennen die drei Kosmonauten, dass sie – trotz ihrer Verschiedenheit – alle drei menschliche Wesen sind. Und sie beschliessen, den Marsmenschen zu töten. Wer so hässlich ist, muss auch böse sein. Da fällt plötzlich ein kleiner Marsvogel aus seinem Nest. Zitternd und voller Verzweiflung piepsend sitzt er vor ihnen. Aus Mitleid fangen alle drei Kosmonauten zu weinen an. Und dann passiert etwas Seltsames: auch der Marsmensch beginnt zu weinen, allerdings Rauchfäden statt Tränen, und nimmt den kleinen Vogel vorsichtig auf, um ihn in seinen sechs Armen zu wärmen. Die drei Kosmonauten erkennen nun, dass dieses Ungeheuer ihnen ähnlicher ist, als sie glaubten, und so gehen sie

zu ihm hin und reichen ihm brüderlich die Hand: «Sie hatten verstanden, dass jeder auf der Erde und auf den anderen Planeten seine eigenen Sitten und Gebräuche hat und dass es nur darauf ankommt, dass man sich versteht».

Warum beginne ich mit diesem Märchen? In dieser Geschichte geht es – ganz offensichtlich – um Verschiedenheit und die Frage der Anerkennung als Gleiche mit gleichen Rechten. Sichtbar wird die innere diskursive Logik des modernen bürgerlichen Gleichheitsverständnisses, wie es Ende des 18./Anfang des 19. Jahrhunderts im Zuge der Etablierung der westlichen bürgerlich heteropatriarchalen Gesellschaften entstanden ist.

Erkennbar werden zwei eng miteinander verwobene Argumentations- und Reaktionsmuster: Zum einen wird deutlich: Nehmen Menschen andere als verschieden wahr, weil sie z.B. verschiedene Sprachen sprechen oder verschieden aussehen, empfinden sie – wie selbstverständlich – nicht nur ein Gefühl der Fremdheit, sondern sie fühlen sich zugleich auch bedroht. Und wenn, so geht die innere normative Logik weiter, ein Wesen als bedrohlich erscheint, scheint es legitim zu sein, dieses Wesen auszugrenzen oder gar zu töten. Zum anderen wird deutlich: Erkennen Menschen jedoch, dass andere – trotz ihrer Verschiedenheit – die gleichen Gefühle und Gedanken haben, sie ihnen letztlich doch ähnlich sind, reichen sie sich 'brüderlich' die Hand.

Bereits in Lessings berühmter Ringparabel, das als Paradebeispiel der Aufklärung und ihrer Idee der Gleichheit aller Menschen gilt, findet sich diese normative Logik. So können nach dieser Logik die verheerenden Kriege zwischen den sogenannten drei grossen Weltreligionen Christentum, Islam und Judentum nur beendet werden, wenn alle Beteiligten die Einsicht entwickeln, dass keine der drei Religionen die einzig wahre ist. Auch können sie sich nur dann als Menschen mit gleichen Rechten anerkennen, wenn sie von ihrer Verschiedenheit als Juden, Christen oder Muslime absehen und sich in ihrem gleichen Menschsein erkennen.

Eine Anerkennung als Gleiche in ihrer jeweiligen Verschiedenheit ist jedoch in dieser normativen Logik nicht möglich, nur in Absehung von ihrer Verschiedenheit und ihre jeweilige Reduktion auf ihr gleiches Menschsein.

An diesen Beispielen wird sichtbar, wie grundlegend das, was ich als die Dialektik des bürgerlichen Gleichheitsverständnisses bezeichne, dem Verständnis von Gleichheit bis heute inhärent ist. Mit dem derzeitigen Erstarken rechtsextremer Kräfte gar wieder vermehrt.

Nach diesem Verständnis von Gleichheit ist eine Anerkennung Anderer als Gleiche und damit als Menschen mit gleichen Rechten nur dann möglich, wenn sie – bei aller Verschiedenheit – als Gleiche oder doch als ähnlich erkannt werden, gleich an Vernunft, Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, möglicherweise bis hin zum gleichen Verfassungsverständnis. Werden Menschen als grundlegend verschieden wahrgenommen, gilt dies als Rechtfertigung ihrer Diskriminierung, ihres Ausschlusses aus den Menschenrechten.

Im bürgerlichen Gleichheitsverständnis haben wir es also mit zwei unterschiedlich gewichteten Verschiedenheiten zu tun: erstens Verschiedenheiten, von denen abgesehen werden kann, und zweitens solche, die ein Individuum als Mensch desavouieren und aus dieser Anerkennungsstruktur als Person mit gleichen Rechten ausschliessen: wie z.B. Frauen*, Schwarze, Muslime.

So war die Entstehung der Menschen- und Bürgerrechte konstitutiv verbunden mit der Entstehung von Diskursen der Rassisierung oder Orientalisierung sowie der Naturalisierung qualitativer Geschlechterdifferenzen. All diese Diskurse dienten und dienen noch immer dazu, den Ausschluss bestimmter Gruppen von Menschen aus den Menschen- und Bürgerrechten und damit deren Diskriminierung zu legitimieren.

Welche Menschen als Menschen mit gleichen Rechten erkannt und anerkannt werden, ist folglich stets eine politische Entscheidung und hängt von lokalen bzw. globalen Kräfteverhältnissen ab. So sind in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 inzwischen zwar alle Menschen mitgemeint; faktisch ist dies aber nach wie vor keineswegs der Fall. Judith Butler betont daher zu Recht, dass es «eine fortwährende Aufgabe (ist), das Menschliche neu zu denken, wenn sich herausstellt, dass dessen vermeintliche Universalität keinen universellen Geltungsbereich hat». Es gilt also, stets kritisch in den Blick zu nehmen, wem mit welchen Argumenten das gleiche Menschsein abgesprochen wird – wie dies z.B. mit den Inhaftierten in Guantanamo geschieht, wie dies Butler eindrücklich zeigt, oder wie es mit Menschen in Kriegen oder auf der Flucht geschieht; dies ist nötig, um immer wieder erneut darauf zu insistieren, dass auch wirklich alle Menschen als Menschen gleichen Rechts anerkannt werden. Und dieses Problem wird gegenwärtig umso dringlicher. Schliesslich nehmen lokal wie global die gesellschaftlichen Kräfte zu, die selbst die derzeit international geltenden Menschenrechtskonventionen nicht mehr als normativen Standard gesellschaftlichen Handelns anerkennen oder verhindern wie die USA, dass Vergewaltigung in Kriegen als Kriegsverbrechen anerkannt werden.

Aber was hat all dies mit dem Thema Diversität zu tun? Für mich stellt diese Problematik des bürgerlichen Gleichheitsverständnisses und sein Verständnis von Verschiedenheit bzw. Differenz den Rahmen dar, in dem ich im Folgenden das Konzept der Diversität sowie seine Erweiterung durch das der Inklusion bzw. durch Equity genauer betrachten möchte. Es ist mir wichtig, deutlich zu machen, dass dieses Verständnis von Gleichheit für die gegenwärtigen westlichen Gesellschaften von Beginn an konstitutiv ist und es das Denken, Fühlen und Handeln der Menschen bis heute durchzieht. Es ist, wie sich auch an Ecos Kindermärchen zeigt, nach wie vor in den Menschen präsent: sowohl in tiefsitzenden normativen Argumentations- und Reaktionsmustern als auch in der affektiven Verbindung, die viele Menschen auf die Wahrnehmung von Verschiedenheit sofort mit Gefühlen von Fremdheit und Bedrohung reagieren lässt oder mit Gefühlen des Widerwillens und Gesten der

Ablehnung, wie Sarah Ahmed, dies beschreibt; und nicht zuletzt zeigt sich diese Logik in der noch immer wirkmächtigen Dialektik von Selbstaffirmierung und Veränderung, des 'Wir' und 'die Anderen', dem Begehren also nach Selbstvergewisserung der eigenen Überlegenheit und der Versicherung der Unterlegenheit Anderer, eine Dialektik, die mit der gegenwärtigen Subjektivierungsweise nach wie vor das Engste verbunden ist.

Sich dieser dem herrschenden Gleichheitsverständnis inhärenten Problematik bewusst zu sein, halte ich für das Verständnis wie die Umsetzung des Diversity-Konzepts für unabdingbar: Denn findet sich keine Gleichheit/Identität/Ähnlichkeit, kann diskriminieren im Sinne von Unterscheiden jederzeit in Diskriminierung umschlagen. Zudem ist eine nicht-hierarchisierende Anerkennung von Menschen in ihrer konkreten Verschiedenheit und Einzigartigkeit, also eine Gleichberechtigung in der Differenz, mit diesem Verständnis von Gleichheit nur schwer bis gar nicht möglich. Dies wird beispielsweise deutlich, wenn es um die Frage der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Kompetenzprofile in Anstellungs- bzw. Berufungsverfahren geht oder bei der Forderung nach Nichtdiskriminierung von behinderten Menschen in Ausbildung und Beruf. Einer blinden oder schwerhörigen Person hilft es nicht, sie als gleich zu behandeln. Ihr eine gleiche Chance auf Bildung und Ausbildung zu ermöglichen – und damit eine Person mit gleichen Rechten zu sein –, gelingt nur, wenn sie jeweils ganz spezifisch ungleich behandelt wird. Geschieht dies nicht, wird sie im Gegenteil zu einer durch die Verhältnisse behinderten Person.

Allerdings gab es – wie wir alle wissen – von Beginn an Kritik sowohl am Ausschluss bestimmter Gruppen von Menschen aus den Menschenrechten bzw. den an ihnen orientierten nationalen Verfassungen als auch an der grundlegenden Schwierigkeit, in ihrem Rahmen eine nicht-hierarchisierende Anerkennung von Verschiedenheit zu verwirklichen. So wurde bereits während der Debatten um die Formulierung der Französischen Menschenrechtserklärung sowie im Anschluss um die Französische Verfassung gefordert, dass der Begriff des Menschen sowohl Frauen* als auch Schwarze bzw. People of Color umfassen soll. So forderte schon Olympe de Gouges in ihrer Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin, dass explizit von Frauen und Männern gesprochen werden muss, auch trat sie für die Abschaffung der Sklaverei ein; ausserdem forderte eine Delegation von Kreolen aus Haiti ihr Recht als Franzosen auf gleiche Staatsbürgerschaft ein.

Zunächst erfolglos führten diese Kämpfe jedoch letztlich zu einer bedeutsamen und folgenreichen normativen Entwicklung; sie führten dazu, dass für bestimmte gesellschaftliche Gruppen nun explizite Diskriminierungsverbote verabschiedet wurden, um ihre gleichen Rechte zu gewährleisten. So wurde 1870 in den USA die Einführung des Wahlrechts für Schwarze Männer* mit dem Verbot begründet, ihnen das Wahlrecht aufgrund ihrer «ethnischen Zugehörigkeit», «Hautfarbe» oder ihrem «früheren Status als Sklave» zu

verweigern. Auch die Einführung des Wahlrechts für Frauen* 1920 in den USA wird mit dem ausdrücklichen Verbot ihrer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begründet.

Mit anderen Worten: Jetzt erhalten Menschen nicht mehr nur als Gleiche, also in Absehung von ihrer konkreten Verschiedenheit als Mensch an sich, gleiche Rechte, sondern als Menschen, die einer bestimmten Gruppe angehören bzw. zugeordnet werden beispielsweise aufgrund von Geschlecht, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit oder Rassisierung. Das bedeutet, es entsteht eine neue Rechtsform: nämlich die Formulierung expliziter Diskriminierungsverbote für bestimmte Gruppen oder positiv formuliert: es entsteht die Idee sogenannter Gruppenrechte, und zwar in einem emanzipatorischen nicht etwa privilegierenden Sinne. Dies ist, wie gesagt, eine bedeutsame normative Entwicklung. Zum einen werden auf diese Weise nun immer mehr Menschen explizit in den Begriff des Menschen aufgenommen, so dass beispielsweise mit der internationalen Menschenrechtserklärung von 1948 der Anspruch besteht, jetzt wirklich alle Menschen zu umfassen. Zuvor bestand dieser Anspruch ja keineswegs; im Gegenteil, waren Frauen* oder Schwarze ganz bewusst nicht mitgemeint.

Zum anderen bedeutet diese Entwicklung die zentrale normative Einsicht, dass Menschen aufgrund von Geschlecht, Rassisierung, Ethnisierung, 'Behinderung', aber auch aufgrund von Herkunft, Religion oder Alter spezifische Problemlagen haben und entsprechend jeweils recht unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen machen. Eine Anerkennung als Gleiche ist daher für sie nicht ausreichend bzw. nicht angemessen. Gleiche Lebensverhältnisse und -möglichkeiten sind für sie nur durch die Formulierung spezifischer Rechte und damit verbundener Massnahmen zum Schutz vor Diskriminierung oder zur Behebung der Folgen erfahrener Benachteiligungen z.B. durch Armut zu verwirklichen.

Mit anderen Worten: Gruppenrechte bzw. spezifische Diskriminierungsverbote sind ein zentraler Schritt hin, gleiche Rechte durch eine nicht-hierarchisierende Anerkennung von Verschiedenheit zu garantieren.

Auf der Basis dieser normativen Entwicklung wurde im Übrigen kürzlich in der Schweiz, ein Vorschlag angenommen, dass durch eine Erweiterung der Anti-Rassismusstrafnorm im Strafgesetzbuch künftig homophobe Äusserungen und Handlungen gesetzlich verboten sind. Allerdings betrifft der Schutz lediglich Lesben, Schwule und Bisexuelle nicht aber intergeschlechtliche und trans* Personen.

Gerade an diesem Beispiel zeigt sich einmal mehr, wie nur Schritt für Schritt Menschen in ihrer Verschiedenheit als Menschen mit gleichen Rechten erkannt und anerkannt werden. Dies hängt sowohl von gesellschaftlichen als auch damit verbundenen normativen Entwicklungen ab sowie von den jeweiligen gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen. Auch werden diese Entwicklungen nicht immer von allen begrüsst. Im Gegenteil, gerade derzeit

gibt es insbesondere rechtskonservative bis rechtsextreme Akteur*innen, die diese neuen normativen Einsichten als Zumutung erfahren und explizit rückgängig machen wollen.

Ich komme nun zur genaueren Betrachtung der Konzepte von Diversität, Inklusion und Equity.

II. Diversität – Inklusion – Equity

Die Entstehung der Konzepte von Diversität, Inklusion und Equity setzen genau an diesen normativen Entwicklungen in den internationalen und europäischen Rechtsentwicklungen an. Genauer noch: Sie müssen als Versuche verstanden werden, das Problem einer positiven nicht-hierarchisierenden Anerkennung von Verschiedenheit und letztlich auch, wie sich zeigen wird, von individueller Einzigartigkeit in der Praxis zu lösen. Wir haben es hier also genau genommen mit theoretischen Konzepten zu tun, die direkt für die Umsetzung in der Praxis entwickelt worden sind.

Ihre Implementierung in der Schweiz knüpft dabei unter anderem an den Artikel 8 der Schweizer Bundesverfassung an (1999). Danach ist Diskriminierung aufgrund «der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, der weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung» ausdrücklich verboten.

Allerdings handelt es sich hierbei bislang lediglich um ein Verbot der Diskriminierung im Gesetz, also lediglich um eine formale Gleichstellung. Ein explizit positiver Auftrag zur Herstellung auch der «tatsächlichen Gleichstellung» besteht bislang nur bezogen auf die Gleichstellung von «Mann und Frau», «vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit» (Art. 8, 3) sowie bezogen auf «Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten» (Art. 8, 4) (1981).

Im Unterschied dazu ist das Ziel von Diversity und seiner Erweiterung um Inklusion bzw. um Equity eine tatsächliche gesellschaftliche Verwirklichung des Diskriminierungsverbots.

Anhand einer bekannten Definitionen möchte ich das Anliegen von Diversity noch etwas genauer erläutern. In der Definition von Stuber heisst es: «Diversity verfolgt das Ziel, Menschen mit allen ihren Unterschieden zu berücksichtigen, also nicht so zu tun, als seien sie gleich. Aussagen wie 'bei uns spielt es keine Rolle, ob Sie Mann oder Frau, Deutsche oder Ausländerin, hetero- oder homosexuell sind', stehen dem Diversity- Gedanken insofern entgegen, als dass es faktisch sowohl für den Einzelnen als für die Organisation natürlich einen Unterschied macht. Dies erkennt Diversity an».

Es gilt also wahrzunehmen, dass Menschen nicht gleich sind, sondern auf vielerlei Art verschieden. Angesichts der zunehmenden Pluralisierung der Lebensweisen in den gegenwärtigen Gesellschaften ist dies umso wichtiger. Diversity reagiert in gewisser Weise

auf diese Veränderungen, die sich unter anderem in den zunehmend vielfältigeren Zusammensetzungen von Teams in den Unternehmen oder von Studierenden und Dozierenden in den Hochschulen oder Mitarbeiter*innen zeigen.

Werden die vielen Unterschiede zwischen den Menschen gesehen, wird zudem deutlich, dass sie nicht nur ungleich sind im Sinne von verschieden, sondern auch ungleich im Sinne von gesellschaftlicher, sozialer Ungleichheit. So erfahren manche Diskriminierung andere nicht, manche erfahren gar Mehrfachdiskriminierungen und Benachteiligungen und haben dadurch ganz andere Ausgangsbedingungen als andere. Auch wird sichtbar, dass Menschen sich häufig auf vielfältige Weise unterscheiden, die nicht immer eindeutig sein lassen, wer hier mehr oder weniger Diskriminierung oder Benachteiligung erfährt, hier mehr oder weniger privilegiert ist. Es kommt also darauf an, die gesamte Person und ihre konkrete Situation in den Blick zu nehmen, um sie in ihrer Verschiedenheit zu «berücksichtigen».

Denn im Rahmen von Diversity sollen die Unterschiede zwischen den Personen nicht nur wahrgenommen, sondern auch «berücksichtigt» werden. Das heisst, auf die Unterschiede zwischen den Menschen Rücksicht zu nehmen, und zwar so, dass die Menschen nicht nur in ihren Unterschieden wahrgenommen, sondern anerkannt und ihnen entsprechend behandelt werden. Berücksichtigen heisst also, anzuerkennen, dass die Unterschiede einen Unterschied machen, und zwar sowohl für den Einzelnen selbst als auch für das Unternehmen oder die Hochschule, eben für den jeweiligen Kontext; aber auch anzuerkennen, dass die Verschiedenheit je nach Kontext unterschiedlich einen Unterschied macht, mal mehr mal weniger bedeutsam ist.

Es bedeutet zudem, dass Menschen unterschiedlich zu behandeln sind, es manche Menschen speziell zu fördern gilt oder ihnen spezifische finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen nötig ist. Und schliesslich heisst «berücksichtigen» auch, die Verschiedenheit zwar als Fremdheit aber doch nicht als etwas Störendes oder gar Bedrohliches zu erfahren; vielmehr zu lernen, Fremdheit auf eine nichtdiskriminierende Weise wahrzunehmen und zu berücksichtigen sowie als etwas Positives, als ein bereicherndes Potential zu erkennen und anzuerkennen.

Kurz: Es geht um eine positive nicht-hierarchisierende Anerkennung von Differenz. Nun jedoch nicht mehr 'lediglich' im Sinne von Nichtdiskriminierung: Differenz zu «berücksichtigen» bedeutet nun im Sinne von Diversity eine positive Anerkennung, die die Differenz zum Ausgangspunkt von Förderung, Unterstützung nimmt oder als etwas Bereicherndes anerkennt bzw. beides zugleich. Es ist eine Anerkennung, in der die Dialektik von Selbstaffirmierung und Veränderung also noch einen Schritt weiter überwunden wird. Alle sollen ihre Kompetenzen einbringen und optimal ihr Potential verwirklichen können. Dies gelingt jedoch nur, wenn sich sowohl die gegenwärtigen institutionellen Strukturen entsprechend verändern als auch das individuelle Handeln der Beteiligten. Eine Veränderung, die nur möglich ist, wenn sie für alle tatsächlich nachvollziehbar und gewollt ist, die Beteiligten also

diese neuen normativen Einsichten ebenfalls teilen, was gegenwärtig durchaus nicht der Fall ist.

Allemaal wird in Diversity eine Dynamik deutlich, die die einzelnen Menschen zunehmend nicht mehr nur in ihrer Differenz, sondern in ihrer individuellen Einzigartigkeit zu erkennen und anzuerkennen unternimmt. Genau an diesem Punkt versuchen die Konzepte der Inklusion bzw. von Equity Diversity-Politiken zu erweitern.

Inklusion und Equity

Der Begriff der Inklusion impliziert, wie gesagt, den Anspruch auf Anerkennung des einzelnen Menschen in seiner konkreten individuellen Einzigartigkeit, wie es Shore et al formulieren. Das Herstellen einer inklusiven Kultur z.B. in einem Unternehmen oder einer Hochschule zielt darauf, jeden einzelnen Menschen in seiner Besonderheit in die Institution 'hinein- bzw. in sie aufzunehmen'. Damit dies gelingt, müssen allerdings alle Beteiligten ihre Vorstellungen von den Differenzen zwischen Menschen nicht nur kritisch prüfen, sondern sich genaugenommen von ihnen 'verabschieden'. Das heisst nicht, sie sollten etwa von der jeweiligen Verschiedenheit absehen; doch sie sollen nicht davon ausgehen, sie wüssten immer schon, was es heisst, homosexuell, arm oder Migranti*n zu sein. Es gilt also, in der Anerkennung von Verschiedenheit deren Essentialisierung zu verhindern, um sich so tatsächlich auf die Einzigartigkeit des jeweiligen Menschen einlassen zu können. Nur so gelingt es, genau zu schauen, was Rassisierung und/oder Klassismus für diese Person jeweils konkret bedeutet.

Zudem ist es zur Überwindung von Diskriminierung und Marginalisierung unabdingbar, dass alle Beteiligten ein möglichst genaues Bewusstsein haben sowohl von den strukturellen Mechanismen und Praktiken der Diskriminierung und Marginalisierung in Organisationen als auch von den bewussten und unbewussten Diskriminierungspraktiken und Mechanismen der Individuen: z.B. von der Dialektik von Selbstaffirmierung und Veränderung, wie sie der gegenwärtigen Subjektivierungsweise inhärent ist – also auch in einem selbst. Überhaupt erfordert es, soll die Verwirklichung von Inklusion gelingen, ein hohes Vermögen an Selbstkritik, aber auch die Fähigkeit zur Bezogenheit und Zugewandtheit.

Inklusion impliziert also noch einmal mehr zur Verwirklichung ihres normativen Anspruchs eine grundlegende Veränderung sowohl der gegenwärtigen Organisations- und Arbeitskulturen als auch der Individuen. Nur dann kann tatsächlich eine nicht-hierarchisierende Anerkennung der Individuen nicht nur in ihrer jeweiligen Verschiedenheit, sondern auch in ihrer jeweils konkreten Einzigartigkeit gelingen. Und nur dann können sich die Menschen, wie es das Ziel ist, sich in ihrer jeweiligen Einzigartigkeit wertgeschätzt, anerkannt und zugehörig fühlen.

An diesem Punkt knüpft nun wiederum der insbesondere im Bildungsbereich bedeutsam gewordene Begriff Equity an. Er steht dabei für das Ziel einer bestmöglichen Verwirklichung

von Chancengleichheit, also für die Herstellung eines Bildungskontextes, der die optimale Entwicklung der jeweils spezifischen Fähigkeiten und Ziele der Einzelnen ermöglicht. Zentral ist hier wiederum die Einsicht, dass Menschen auf ihre Verschiedenheiten festzulegen, ein, wie es Stojanovs bezeichnet «eklatanter Ausdruck von Ungerechtigkeit» ist. Dies stützt geradezu das Bildungssystem in seiner «Aufgabe der sozialen Selektion» und ist, so Stojanov, weiter «ein Ausdruck von Bildungsungerechtigkeit». Deshalb bedarf es eines Bildungskontextes, der die Individuen gerade darin unterstützt, ihre Potentiale so zu entwickeln, dass sie eine andere Person werden als zuvor. Das heisst, eine nicht-hierarchisieren Anerkennung nicht nur in der jeweiligen Verschiedenheit, sondern auch Einzigartigkeit darf nicht zu einer Festlegung werden, sondern muss in sich selbst die Dynamik der 'Weiterentwicklung' einer Person implizieren.

III. Schluss

Abschliessend möchte ich kurz drei Probleme ansprechen, die ich teilweise schon angetippt habe und über die meines Erachtens weiter nachgedacht werden müsste.

Erstens: Normativer Ausgangspunkt der Konzepte von Diversity, Inklusion und Equity ist der Anspruch, alle Formen von Diskriminierung, Hierarchisierung, Macht- und Herrschaftsverhältnissen gleichermassen im Blick zu haben und dass Priorisierungen zwischen den verschiedenen Formen nicht generell, sondern fall- und kontextspezifisch vorgenommen werden müssen. Trotzdem werden in den verschiedenen Ausführungen meist einzelne Diskriminierungsformen und Herrschaftspraxen präferiert, ohne dass immer klar wird, ob das mit dem jeweiligen Gegenstandsbereich zu tun hat oder mit individuellen Priorisierungen. Zudem scheint mir nicht immer ersichtlich, ob dabei gesellschaftstheoretisch von einem konstitutiven Zusammenhang der gegenwärtigen Diskriminierungsformen mit den gegenwärtigen Gesellschaften ausgegangen wird. Was meiner Meinung nach der Fall sein müsste.

Zweitens: Ein weiteres Problem ist die Frage, warum in den Konzeptionen von Diversity, Inklusion und Equity kaum Ansätze zu finden sind, hegemonieselbstkritisch darüber zu reflektieren, dass mit ihnen der Versuch unternommen wird, neue hegemoniale Normen und damit auch eine neue Form der Normalisierung zu etablieren. Mir scheint in der Debatte – jedenfalls bislang – kaum ein Bewusstsein darüber zu bestehen, dass deren Umsetzung mit dem Paradox verbunden ist, dass durch eine sich grundlegend herrschaftskritisch und emanzipatorisch verstehende Praxis letztlich eine neue gesellschaftliche Hegemoniebildung stattfindet, die zu neuen Formen der Normalisierung und Disziplinierung führt. Auch hierüber müsste expliziter hegemonieselbstkritisch reflektiert und diskutiert werden. Nur so ist der Gefahr, neuer Prozesse der Selbstaffirmierung und Veränderung nun im Namen von Diversity, Inklusion und Equity zu begegnen.

Drittens: Für die Umsetzung von Diversity, aber auch von Inklusion und Equity, gilt es sich, bewusst zu machen, dass die, mit der Umsetzung einhergehenden normativen Vorstellungen nicht von allen Beteiligten bzw. Betroffenen in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen geteilt werden. Im Gegenteil, nicht wenige weisen diese als normative Zumutungen und Eingriffe in ihre eigene Lebens- und Arbeitsweise zurück. In den Hochschulen scheint mir das geradezu eklatant, wenn es beispielsweise um die Einführung einer diversitysensiblen Sprache geht oder über neue bisherige Machtverhältnisse überwindende Betreuungsstrukturen diskutiert wird oder Exzellenzkriterien in Frage gestellt werden. Da gibt es einiges zu tun. Aber wie könnte hier eine gelingende 'Überzeugungsarbeit' aussehen, die den Widerstand nicht forciert. Zumal im gegenwärtigen gesellschaftlichen Kontext einer zunehmenden gesellschaftlichen Spaltung scheint mir das Nachdenken hierüber dringlich; eine Spaltung, in der es, wie schon eingangs gesagt, gerade um ebendie normativen Fragen geht, um die es auch in den Konzepten von Diversity, Inklusion und Equity geht; eine Spaltung zum einen zwischen Menschen, die diese Gesellschaft emanzipatorisch verändern wollen hin zu einer Überwindung jeglicher Form der Diskriminierung, und zum anderen Menschen, die gekoppelt mit einem Erstarren rechtskonservativer bis rechtsextremer Kräfte genau diese emanzipatorischen Entwicklungen verhindern wollen. Befriedigende Antworten habe ich bislang hierzu nicht, halte es aber für dringlich hierzu weitergehende Antworten zu finden.