

Dominic Frohn

Ahne oder Erbe?! In jedem Fall verwandt...

Zu den Zusammenhängen von Aufklärung zu les-bi-schwulen
Lebensweisen und Diversity Management.

1. Einleitung

Dieser Beitrag soll einen kurzen Überblick zu Diversity Management (bzw. Diversity Training) im Bereich der Wirtschaft geben und die Zusammenhänge, Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu Aufklärung über lsb¹-Lebensweisen sowie potenzielle Entwicklungschancen unter Beachtung möglicher Synergieeffekte verdeutlichen.

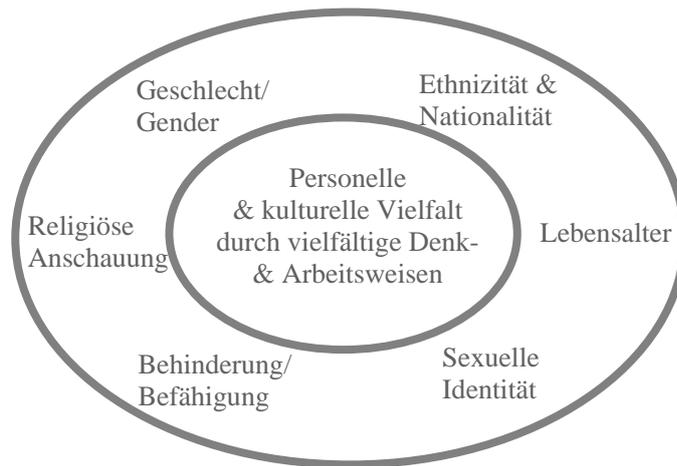
2. Diversity Management

So vielfältig das Thema Diversity inhaltlich gestaltet sein kann, so vielfältig sind auch die Definitionen von Diversity mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten. Als Konsens aller Definitionen lässt sich zusammenfassen, dass es zentral um die Wahrnehmung der Vielfalt menschlicher Identitäten geht – die daraus resultierenden Gemeinsamkeiten aber auch Unterschiede.

Dieser Vielfalt begegnen wir überall und immer: Im Privatleben, in Freund-, Partner- und Nachbarschaften ebenso wie in der Arbeitswelt mit Kollegen/innen, Vorgesetzten und Kunden/innen oder auch in Verbänden und Vereinen. Allein die Existenz von Vielfalt führt hingegen noch nicht zu dem, was sich unter dem Begriff Diversity zusammenfügt. Viel mehr fordert Diversity sowohl eine Offenheit für Vielfalt als auch ihre Wertschätzung und Einbeziehung in das Planen und Handeln von Menschen

Nachdem Diversity mit „Vielfalt“ noch relativ grob klassifiziert ist, scheint es notwendig, hier eine genauere Betrachtung anzuschließen. Die Individualität eines Menschen wird von unzählbar vielen, teilweise auch veränderlichen Eigenschaften determiniert. Dennoch gibt es einige Ausprägungen dieser Individualität, die bei jedem Menschen relativ stabil grundlegende Facetten beschreiben. Der Diversity-Gedanke stellt dabei sechs Kerndimensionen heraus. Als biologische oder sozial bedingte Gegebenheiten prägen sie die Lebenswelten der Menschen in besonderer Weise: Biologisches (sex) bzw. soziales Geschlecht (gender), Ethnizität/Nationalität, Lebensalter, sexuelle Identität, Befähigung/Behinderung und religiöse Anschauung.

¹ Abk.: lesbisch, schwul, bisexuell und transgender



Im Kontext großer Organisationen, z.B. am Arbeitsplatz, können zu diesen Kerndimensionen weitere Faktoren hinzukommen, die die Wahrnehmung der Person erweitern: Status in der Hierarchie einer Organisation, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, (Mutter-)Sprache(n), Ausbildung, bzw. Bildungsabschlüsse, Lebens-/Familienstand, Kompetenzen und Qualifikationen.

Der Ausgangspunkt für Diversity (Management) in Deutschland liegt in der Wirtschaft, also bei Organisationen deren Ziel es in der Regel ist, durch die Leistung und das Zusammenwirken ihrer Mitarbeiter/innen einen Gewinn zu erwirtschaften. Das Ziel der Gewinnmaximierung kann so als Motor wirken, dass sich die Firmen den Fragen zuwenden, die die Leistungen und das Zusammenwirken ihrer Mitarbeiter behindern. Die These lautet: Wenn die Leistungsbereitschaft und Zusammenarbeit der Mitarbeiter verbessert werden, könnte auch der Gewinn steigen. Die Leistungsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft sollen wiederum durch Diversity Management gefördert werden. Neben dieser internen Sicht (innerhalb des Unternehmens) tritt dann noch die externe Perspektive (nach außen): Durch die Nutzung der Vielfalt der Mitarbeiter/innen, soll es dem Unternehmen besser gelingen, sich auf die Vielfalt seiner Umwelt, also insbesondere die seiner Kunden/innen einzustellen. Verkürzt ließe sich also in einem Beispiel formulieren: Wenn ein Verkaufsgespräch mit einem schwulen Paar ansteht, wird eine Versicherungsgesellschaft erfolgreicher sein, die bewusst ihre Mitarbeiter/innen bzgl. vorurteilsfreiem bzw. akzeptierendem Verhalten geschult hat und nutzbringend einsetzt. Damit ist eine grundlegende, „positive Ausrichtung einer Organisation auf Vielfalt und Individualität“ (Stuber, 2004) verbunden, die gleichsam von Gewinnmaximierung geprägt ist.

Was hier für die Wirtschaft vereinfacht dargestellt wurde, lässt sich aber auch auf ehrenamtliche Organisationen, wie eben z.B. die Schul-Aufklärungsprojekte übertragen.

Auch stellt sich die Frage, wie durch den bewussten Umgang mit der Vielfalt sowohl im Miteinander der Projektmitarbeiter/innen als auch in den Außenkontakten das Ziel des Projektes schneller und nachhaltiger erreicht werden kann.

Zusammenfassend bleibt also festzuhalten, dass es bei Vielfalt zunächst einmal auf der personenbezogenen Ebene um das Vorhandensein von Vielfalt und eine Offenheit für diese Verschiedenartigkeit geht. Auf organisationsbezogener Ebene wird es in unserer pluralen Gesellschaft notwendig, diese Offenheit im Unternehmen zu fördern und Vielfalt einzubeziehen. Wie sich diese Einbeziehung (Inklusion) konkret gestaltet, kann in diesem Beitrag nur kurz – und zwar mit dem Fokus auf Diversity Training – umrissen werden.

Somit wird vor allem eines deutlich: Diversity Management, das explizit in gewinnorientiertem Kontext wie der Wirtschaft stattfindet, unterscheidet sich per definitionem vornehmlich von lsbt-Aufklärung darin, dass es um (monetären) Nutzen geht.

3. Juristische Grundlage

Neben ethischen Gründen für Diversity Management existieren gerade in wirtschaftlichen Zusammenhängen juristische Grundlagen, die das gemeinsame Arbeiten regeln (sollen) und Vielfalt ermöglichen sollen. Zum Thema Diversity ist vor allem das Betriebsverfassungsgesetz mit §75 zu nennen, nach dem Arbeitgeber und Betriebsrat auf Vermeidung von Ungleichbehandlung insbesondere wegen der Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung, wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität oder Alters zu achten haben. Ebenso werden der Schutz und die Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit der Beschäftigten in die Hände von Arbeitgeber und Betriebsrat gelegt.

Parallel dazu wird derzeit die EU-Antidiskriminierungsrichtlinie in deutsches Gesetz umgesetzt. Insbesondere die Rahmen-Richtlinie (2000/78/EG) und die Antirassismus-Richtlinie (2000/43/EG) sollen Diskriminierungen auf Basis von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung bzgl. Beschäftigung bekämpfen und verhindern. Somit ist beim Zugang zu

Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbedingungen sowie Mitgliedschaft und Mitwirkung in Organisationen zu gewährleisten, dass keine Person benachteiligt wird, bzw. Vielfalt gefördert wird, weil die Abweichung vom „Normalen“ eben nicht mit Benachteiligung verbunden ist.

4. Diversity in der Wirtschaft muss wirtschaftlich sein

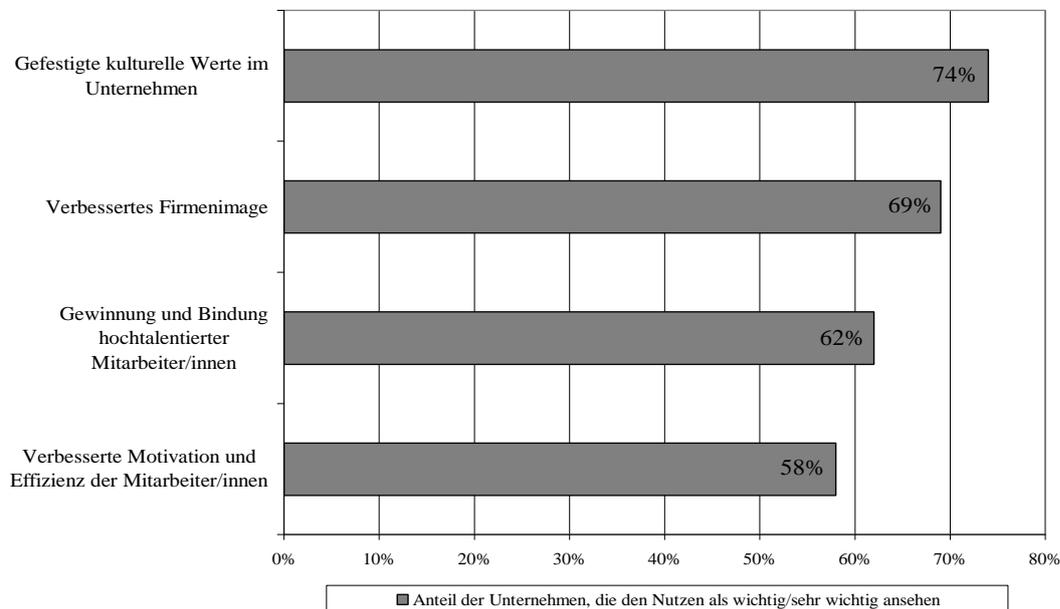
Neben ethischen und juristischen Grundlagen zählt für Unternehmen besonders, dass Diversity Management unter ökonomischer Perspektive positive Effekte nachweisen kann.

Seit den 1960er Jahren sind sukzessive generelle gesellschaftliche Veränderungen bzgl. Einstellungen und Werten zu verzeichnen: Zum einen spielt das Geschlecht seit einiger Zeit im Rahmen von Kaufentscheidungen (vor allem auch durch die Veränderungen bei Berufstätigkeit von Frauen) eine wesentlich geringere Rolle, d.h. Männer *und* Frauen treffen heute selbstbestimmter ihre Kaufentscheidungen. Dazu kommt durch die demografischen Veränderungen Senioren/innen mehr Bedeutung zu, sie sind eine große und gleichzeitig potente Zielgruppe. Ebenso ist bzgl. ethnischer Herkunft (und mit ihr auch bzgl. religiöser Anschauung) unsere Gesellschaft heute wesentlich heterogener, d.h. auch hier existiert eine breitere Vielfalt. Die sexuelle Identität der Bürger/innen ist sowohl stärker in den Fokus der Medien, als auch der Gesetzgebung gerückt, sodass durch mediale Präsenz und Lebenspartnerschaftsgesetz schwul-lesbische Lebensweisen verstärkt in den Alltag (und ebenso z.B. auch in Marketingstrategien) integriert sind. Auch die Belange von Menschen mit Behinderung(en) werden im Vergleich zu früher stärker berücksichtigt.

Was bedeuten diese Veränderungen nun für das Thema Diversity? Und für Organisationen bzw. Firmen und Betriebe?

Zunächst einmal verdeutlicht es, dass sowohl unter den Kunden/innen, als auch unter den (potenziellen) Mitarbeiter/innen Vielfalt existiert. Wenn nun ein Unternehmen Vielfalt wertschätzt und einbezieht, so resultieren daraus auf Mitarbeiterseite höhere Identifikation mit dem Unternehmen und damit verstärkte Arbeitsmotivation und -zufriedenheit sowie insgesamt bessere Leistungen ebenso, wie auf Kundenseite ein besseres (Unternehmens-) Image gefolgt von Umsatzsteigerung sowie dem Erschließen neuer Märkte. Die EU-Studie „Kosten und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen“ (2003) kommt bei einer Experten-

Befragung zu folgenden Ergebnissen: Jeweils 57% der Befragten geben an, dass Diversity ein verbessertes Serviceniveau und höhere Kundenzufriedenheit sowie höhere Innovationsfreude und Kreativität bei den Mitarbeitern/innen auslöse.



Darüber hinaus kommt die Studie zu dem Schluss, dass Kosten durch Vermeidung von Streitfällen und Gerichtskosten, Senkung der Fluktuationsrate und die Abnahme von Absentismus gesenkt werden.

5. Ziele

Anhand der aufgeführten Untersuchungsergebnisse sind die Ziele von Diversity Management bereits relativ klar umrissen. Neben verbessertem Firmenimage und Serviceniveau etc. stehen vor allem die Unternehmenskultur und -philosophie, die Personalentwicklung, die Mitarbeiter/innen selbst und ihr gemeinsamer Arbeitsprozess im Mittelpunkt. Diese Ziele könnten aber auch auf non-profit Organisationen, schwul-lesbische Selbsthilfegruppen, Projekte und Vereine übertragen werden.

Maßnahmen im Rahmen von Diversity Management bzw. Diversity Training

Im Unternehmen werden Maßnahmen, die das Bewusstsein für Vielfalt erhöhen, im Rahmen von Diversity Trainings oder auch via e-learning durchgeführt. Dies erfolgt oftmals als „top-

down“-Prozess, d.h. es werden zuerst das Management sowie die Führungskräfte geschult, die ihre Kenntnisse an die Mitarbeiter/innen weiter geben (sollen). Ebenso wird die Vielfalt der Mitarbeiter/innen grundlegend bei allen Personalentwicklungsmaßnahmen (Schulungen etc.) thematisiert.

Bzgl. Homosexualität haben Stephanie Gerlach und Dr. Günter Reisbeck schon vor 10 Jahren ein so genanntes „Anti-Homophobie-Training“ bzw. „Training zum konstruktiven Umgang mit gleichgeschlechtlichen Lebensweisen“ entwickelt, das sie für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen aus Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und Sozial-/Gesundheitswesen durchführen. Dieses Training soll Fach- und Führungskräfte befähigen, mit Lesben und Schwulen in der Arbeitswelt (als Kollegen/innen, Mitarbeiter/innen, Kund/innen) angemessen umzugehen (Gerlach & Reisbeck, 1999).

Eine allgemeine Form des Diversity Trainings kann z.B. so aussehen, dass Theaterelemente genutzt werden, um die Workshop Teilnehmer/innen in den Lernprozess zu integrieren und das Sammeln eigener Erfahrungen zu ermöglichen. Während verschiedene Situationen des Arbeitsalltags geschildert werden, die von Belästigung bis hin zu Diskriminierung reichen, haben die Teilnehmer/innen die Möglichkeit, die Darbietung zu unterbrechen und eigene Ideen zu entwickeln, wie in der aktuellen Situation interveniert werden könnte. Diese Vorschläge werden von den Schauspielern/innen im Spiel umgesetzt, sodass die Teilnehmer/innen selbst qua Schauspieler/in die eigenen Strategien in unterschiedlichen Ungleichbehandlungssituationen erleben und auf Erfolg oder Misserfolg prüfen können.

Große Organisationen haben oftmals auch unternehmensinterne Beratungsstellen, deren Mitarbeiter/innen in besonderem Maße zu den Themen Ungleichbehandlung und Diskriminierung gerade auch im Bezug auf die Kerndimensionen von Diversity ausgebildet sind.

Viele Organisationen haben spezielle Netzwerke/Resource-Groups, in denen es z.B. für schwule und lesbische Mitarbeiter/innen möglich ist, sich über ihre Erfahrungen auszutauschen, Netzwerke zu knüpfen und auch sich gegenseitig zu unterstützen, falls die sexuelle Identität im Unternehmen zu Schwierigkeiten (ge)führt (hat).

Einige Unternehmen haben auf die Einführung der eingetragenen Lebenspartnerschaft für gleichgeschlechtliche Paare reagiert, in dem eine Gleichbehandlung z.B. bzgl. Rentenansprüchen zwischen heterosexuellen Ehepaaren und (im Sinne des

Lebenspartnerschaftsgesetz) verpartnerten homosexuellen Paaren eingeführt haben. Aber auch eine Beachtung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen alleine durch Vielfalt-respektierende Formulierungen bei Einladungen zu Unternehmensfeierlichkeiten etc. kann schon deren Wertschätzung zum Ausdruck bringen und somit zu einer besseren Einbeziehung der betroffenen Mitarbeiter/innen führen.

Eine weitere Möglichkeit, sowohl unternehmensintern – also für Mitarbeiter/innen –, als auch für Kunden/innen – unternehmensextern – deutlich zu machen, wie sich eine Organisation zu Menschen mit gleichgeschlechtlicher sexueller Identität positioniert, sind Sponsoringmaßnahmen, z.B. Sponsoring von schwul-lesbischen Kulturveranstaltungen, CSDs oder auch schwul-lesbischen Selbsthilfeeinrichtungen. All diese Maßnahmen sind vor allem auch relevant, um die Glaubwürdigkeit eines Unternehmens zu stärken, wenn es ein spezielles Gay-Marketing durchführt, also Lesben und Schwule als Kunden/innen angesprochen werden sollen und dazu eigene Werbekampagnen entwickelt werden.

6. Gemeinsamkeiten Diversity Management und lsbt-Aufklärungsarbeit

Als basale Gemeinsamkeit zwischen Diversity und lsbt-Aufklärung ist in erster Linie die Grundhaltung der Offenheit für Vielfalt zu nennen. Es geht darum, verschiedene Lebensformen zu thematisieren und nebeneinander gleichbedeutend darzustellen. Aufklärer/innen werden im Rahmen ihrer Aus- und Fortbildung dahingehend besonders qualifiziert, Sensibilität für Vielfalt zu entwickeln und auch „ertragen“ zu können. Das bedeutet, dass es ihnen gelingen muss, auch mit Ansichten, Einstellungen und Meinungen arbeiten können, die ihrem Wertesystem nicht entsprechen. Auch heterosexuelle Schüler/innen, Jugendliche und junge Erwachsene (die i.d.R: die Hauptzielgruppe der Aufklärungsprojekte in Deutschland darstellen) profitieren in hohem Maße von dieser grundlegenden Gleichbehandlung verschiedener Lebensweisen – sie fühlen sich frei, ihre Gedanken zu formulieren und müssen nicht mit einer Abwertung ihrer Ansichten rechnen. Diese Situation bedingt (unter anderem) das oftmals überaus positive Feedback, das die Teilnehmer/innen an die Aufklärer/innen richten: „Wir hatten mal das Gefühl, über alles reden zu können!“

Neben dieser generellen Offenheit werden nicht nur die sexuelle Identität, sondern auch die anderen Kerndimensionen von Vielfalt tatsächlich in vielen Veranstaltungen thematisiert:

Das Thema Geschlecht nimmt in jeder Veranstaltung maßgeblich Raum ein, da Geschlechtsrollen(-wahrnehmung) gerade bei Jugendlichen eng mit dem Thema sexuelle Identität verbunden ist. Vorurteile und Stereotypen nähren sich auch und besonders durch den (bei Lesben und Schwulen) wahrgenommenen bzw. unterstellten Bruch mit klassischen Geschlechtsrollenstereotypen. Daher werden von vielen Projekten in Deutschland Methoden eingesetzt, die diese herkömmlichen, tradierten Vorstellungen thematisieren und ggf. hinterfragen.

Das Thema Alter kann ebenfalls nicht unthematisch bleiben, da ein zentraler Bestandteil der lsbt-Aufklärung biografisch und authentisch ist: Lesben, Schwule, Bisexuelle und Trans-Persönlichkeiten erzählen von sich, aus ihrem Leben, von ihrem Coming Out bei Freunden, Eltern, Großeltern. Damit wird das Thema Alter und dadurch ggf. bedingte spezifische

Herangehensweisen an LsbT-Themen ebenso behandelt, wie die Themen Regenbogenfamilien, LsbT-Personen im Alter usw.

Nationalität/Ethnizität spielt als Thema in LsbT-Aufklärung in Verknüpfung mit dem Thema Religion eine Rolle, wenn es um Lebensbedingungen von Schwulen und Lesben in anderen Ländern und Kulturen geht oder die Perspektive der unterschiedlichen (Welt-)Religionen auf Homo- und Bisexualität thematisiert werden. Ebenso kann das Thema homosexuelle Migrant*innen in Deutschland oder binationale Partnerschaften und deren spezifische Lebenssituation ein Bestandteil einer Aufklärungsveranstaltung sein.

Behinderung wird unter anderem dann thematisch relevant, wenn die Frage der Genese von Homosexualität, genetischer Disposition versus Erziehung/Sozialisation etc. zu besprechen ist oder auch, wenn es (idealerweise) um Mehrfachdiskriminierungen geht.

Generell sind alle im Rahmen von Diversity thematisierten Diskriminierungsmerkmale präsent – sofern ein (Teil-)Ziel ist, lebensweltspezifische, für die Jugendlichen nachvollziehbare Beispiele für Diskriminierung und deren grundlegende Prozesse zu finden, sodass sie in die Lage versetzt werden, diese auf die Lebenssituation von Schwulen, Lesben, Bisexuellen und Trans-Personen anzuwenden, sich in die Lage hineinzusetzen und diese nachvollziehen zu können.

Eine weitere wesentliche Gemeinsamkeit von beiden „Verwandten“ ist manifest, nämlich das übergeordnete Ziel, für das in beiden Bereichen gearbeitet wird: „for diversity – against discrimination!“ (vgl. EU-Kampagne <http://www.stop-discrimination.info/> (20.03.2006)). Sowohl LsbT-Aufklärung wie Diversity Management arbeiten für eine Akzeptanz der Pluralisierung von Lebensformen ebenso wie gegen Diskriminierung von Lebensweisen, die normativen Vorstellungen und/oder Regelungen nicht entsprechen.

7. Spezifische Unterschiede

Nach den bisherigen Ausführungen kann es kein Geheimnis geblieben sein, dass sich vor allem Arbeitsfeld und Zielgruppe von Diversity Management und LsbT-Aufklärung unterscheiden. Diversity Management findet vornehmlich (noch) in Unternehmen statt,

während lsbt-Aufklärung weitestgehend in Schulen und Jugendarbeit platziert ist. D.h. die Zielgruppe der beiden „Verwandten“ ist tendenziell voneinander verschieden: Mitarbeiter/innen bzw. Kunden/innen einerseits und Schüler/innen bzw. Jugendliche andererseits. Doch hier findet bereits eine Annäherung statt: Diversity Management ist, wie weiter oben beschrieben, nicht mehr nur ein „business“-Thema, sondern wird ebenfalls verstärkt im Bereich ehrenamtlicher Arbeit angewandt. Auch die Zielgruppen nähern sich durch die Entwicklung der lsbt-Aufklärung in Richtung Multiplikatoren-schulung einander an.

Weiterhin gilt zu beachten, dass gerade die Zielgruppe der Jugendlichen besondere Spezifika aufweist: Jungen Erwachsenen, die insbesondere mit ihrer Selbstfindung beschäftigt sind, fällt es oft schwer(er) offen für Fremdes/Unbekanntes zu sein und gehen somit nicht (immer) so leicht mit Vielfalt um. Diese Besonderheiten sind gerade auch im Rahmen von schwul-lesbischer Schulaufklärung zu bedenken und zu berücksichtigen (vgl. Akzeptanz-Kampagnenbüro NRW, 2004, S. 10 [Diversity als Mittel der Aufklärung – Interview mit SchLAu]).

Die charakteristische Besonderheit der Aufklärungsarbeit zu schwul-lesbischen Lebensweisen besteht so zu einem großen Teil in der Authentizität durch die biografische Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen. Schwule und Lesben erzählen live aus ihrem Leben, von ihren Erfahrungen, Gefühlen und Wünschen, daher vertreten viele Aufklärungsprojekte in Deutschland den Slogan „*Mit* Schwulen und Lesben reden und nicht *über* eine abwesende Minderheit“. Im organisationalen Kontext – besonders im Rahmen von Diversity Training – erscheint es hingegen auch vor dem Hintergrund des kulturellen Regelwerks und auch der persönlichen Grenzen der Mitarbeiter/innen nicht angebracht, dass sich Trainer/innen als Personen selbst so stark in den Trainingsprozess einbringen.

Selbstverständlich ist als größter und elementarer Unterschied zwischen Diversity Management und lsbt-Aufklärung vor allem die breitere Aufstellung von Diversity zu nennen. Hier geht es explizit nicht nur um eine spezifische Kerndimension, sondern um Vielfalt im Allgemeinen. Demgemäß ist die Arbeit auch allumfassender ohne dabei abstrakter sein zu müssen. Es werden z.B. im Rahmen von Diversity Training durchaus sehr konkret spezifische Fälle thematisiert, die entweder eine oder auch mehrere Dimensionen von Vielfalt widerspiegeln, um hier einen positiven Zu- und Umgang zu dem spezifischen Themenbereich zu entwickeln.

Ein weiterer wesentlicher Unterschied, ist die Kultur, der die jeweilige Arbeit entstammt. Diversity Management ist in Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre ein Thema; in den USA ist der Diversity-Gedanke jedoch auch und gerade vor dem Hintergrund der Rassismus-Geschichte und der „affirmative action“-Bewegung schon viel weiter fortgeschritten und entwickelt. Ausgangspunkt ist aber auch dort für das Diversity Management vornehmlich seine Rolle in Wirtschaftsunternehmen, sodass spezifische unternehmenskulturelle Entwicklungen Diversity Management stark geprägt haben: Im Unternehmenskontext existiert z.B. die Norm bei Formulierungen auf positive (gewinnorientierte) Wortwahl zu achten. Daher hat im Rahmen von Diversity Management der „negativ besetzte“ Begriff Antidiskriminierung kaum Zustimmung erfahren. Es scheint in der Wirtschaft absolut notwendig, nicht defizitorientiert auf die Nachteile hinzuweisen, die mit Diversity Management vermieden werden können, vielmehr sind die Vorteile im Fokus der Betrachtung, die mit einem funktionierenden Diversity Management realisiert werden können. Dieser kulturelle Background existiert in der schwul-lesbischen Selbsthilfe, der die meisten Isbt-Aufklärungsprojekte in Deutschland entspringen, nicht – möglicher Weise tatsächlich eher im Gegenteil: Insbesondere homosexuelle Männer sind eine Bevölkerungsgruppe, die in Deutschland eine vergleichsweise dramatische Verfolgungsgeschichte erlebt hat. Vor diesem Hintergrund erscheint es verständlich, dass sich bei Schwulen aber auch Lesben, Bisexuellen und Trans-Persönlichkeiten eine überdurchschnittliche Sensibilität für Diskriminierung(-serfahrungen) entwickelt hat, die ihren Raum unter anderem auch in der uneingeschränkten Verwendung (auch vergleichsweise „negativer“) Terminologie einfordert. In diesem Kontext wird der Begriff Antidiskriminierungsarbeit daher – durchaus subjektiv auch positiv bewertet – verwendet.

Der kulturelle Hintergrund kann m.E. somit durchaus als relevanter Faktor für unterschiedliche (sprachliche) Entwicklungen an sich verwandter Aufgabengebiete gelten. Beide (traditionellen) Stile sind gleichwertig wichtig bzw. notwendig, um umfassend erfolgreich arbeiten zu können, wobei Diversity Management sicher damit eine stärkere Zukunftsorientierung unterstellt wird und Antidiskriminierungsarbeit tendenziell eher auch eine Vergangenheitsorientierung oder besser ein Geschichtsbewusstsein. Ich denke, dass beide nur komplementär sinnvoll existieren: Zukunftsorientierung mit Geschichtsbewusstsein und umgekehrt.

8. Ausblick und Zukunftsperspektiven

Bei der Fachtagung zum 5-jährigen Jubiläum von SchLAu NRW am 03.09.2005 wurde in der Podiumsdiskussion „SchLAu 2010 – wohin mit der Aufklärung?!“ genau dieses Thema beleuchtet. Experten/innen aus den Bereichen Diversity, Aufklärung, Antidiskriminierungsarbeit und Politik beschäftigten sich nach einem Input zum Thema Diversity-Management mit den Überschneidungen, Gemeinsamkeiten und Synergieeffekten von Diversity und lsbt-Aufklärung und damit verbundenen potenziellen Entwicklungschancen (Frohn, D. [SchLAu NRW], 2006). Die dort begonnene Diskussion soll an dieser Stelle mit weiteren Gedanken ergänzt und fortgesetzt werden.

Im Rahmen der Überlegungen zu Antidiskriminierungsarbeit verstärkt sich die Einbeziehung des „Horizontalen Ansatzes“ der Antidiskriminierungsarbeit (MGSFF, 2004b). Mit dieser Formulierung ist keineswegs eine bequeme – möglicherweise gar liegende – Tätigkeit verbunden, vielmehr ist das zentrale Postulat die Breite, den Horizont verschiedener Diskriminierungsmerkmale zu überblicken und dauerhaft im Auge zu haben. Damit ist eine Sensibilität für Mehrfachdiskriminierung(en) ebenso wie gesteigertes know-how für grundlegende Mechanismen von Diskriminierung implizit.

Damit verbunden ist m.E. ganz grundlegend zunächst eine stärkere Vernetzung aller Organisationen, die an den Themen Antidiskriminierung und Diversity arbeiten. Darüber hinaus gehend ist es empfehlenswert, die Vernetzung zu nutzen, um zum Austausch über die individuellen Besonderheiten und Bedürfnisse bei der Arbeit mit spezifischem Diskriminierungshintergrund einerseits und zur Generierung von Wissen über die Gemeinsamkeiten zu gelangen. Auf dieser Basis ist es möglich, gemeinsame Strategien der Arbeit gemäß den Forderungen des Horizontalen Ansatzes zu entwickeln und in Folge zu evaluieren (vergleiche zur Evaluation schwul-lesbischer Aufklärungsarbeit Timmermanns, 2003). Mit einer breiteren, die individuellen Perspektiven überblickenden Arbeit – ohne damit die individuellen Besonderheiten zu vernachlässigen – ist nicht nur eine Entwicklung der Antidiskriminierungsarbeit, sondern auch potenziell mehr Erfolg durch eine grundlegendere Herangehensweise zu erreichen.

Im Kontext der lsbt-Aufklärung hat Vielfalt bereits Tradition. Nicht nur im Rahmen sexualpädagogischer Überlegungen wurde die „Pädagogik vielfältiger Lebensweisen“ (Hartmann, 2002) grundlegend thematisiert. Ganz im dekonstruktivistischen Sinn wird hier

das Ziel verfolgt, die tradierten Grenzen zwischen Norm und Abweichung aufzubrechen und damit Homo- und Heterosexualität als gleichwertige Formen menschlicher Sexualität anzuerkennen und zu respektieren. Damit ist der Appell verbunden, dass unterschiedliche Lebensformen das gleiche Existenzrecht haben und überdies die Einbeziehung vielfältiger Lebensformen in pädagogische Konzepte ohnehin nur die notwendige Abbildung gesellschaftlicher Realität darstelle. Diese Pädagogik der Vielfalt ist explizit nicht ausschließlich auf das Thema sexuelle Identität anzuwenden, sondern richtet ihren Fokus auf sämtliche Vielfalt-generierende Eigenschaften menschlicher Existenz.

Eine wesentliche Entwicklungschance für Diversity-Training ist ebenfalls vor Augen zu führen: In vielen Unternehmen existieren Mitarbeiter-Netzwerke oder sogenannte Resource-Groups für spezifische Mitarbeitergruppen (vgl. Abschnitt 5 Ziele), deren Teilnehmer/innen potenziell nicht nur die Kompetenz und das know-how besitzen, in ähnlicher Form, wie durch schwul-lesbische Aufklärer/innen gewährleistet, Wissen zu vermitteln, sondern durch diesen authentischen Charakter auch Diversity Trainings in ihrer bisherigen Form bereichern könnten. Eine Einbeziehung der Mitarbeitenden, die sich in solchen Netzwerken engagieren hat eine positive Wirkung in doppelter Hinsicht. Zum einen wird dadurch von Unternehmensseite eindeutig kenntlich gemacht, dass die Arbeit des Netzwerks und der dort arbeitenden Personen gewertschätzt wird, zum anderen ermöglicht eine Form des Trainings, das authentische Elemente integriert, für die Teilnehmer/innen einen anderen und intensivieren Zugang zu den spezifischen Themen der Vielfalt.

Auch bzgl. Methoden können sich die verwandten Disziplinen gegenseitig bereichern. Exemplarisch sei an dieser Stelle eine Methode aufgeführt, die sowohl im Rahmen von Diversity Training ihren Raum haben könnte, als auch in lsbt-Aufklärung gut zu verwenden ist: Etikettenschwindel.

Ziele dieser Methode sind es, die Wirkung von Stereotypen und Klischees zu erkennen und das Phänomen der sich selbst erfüllenden Prophezeiung zu erfahren.

Als Zielgruppe sind Jugendliche ab 15 Jahren sowie Erwachsene zu nennen.

Vorgehen: Den Teilnehmern/innen werden Schilder mit einem Begriff auf die Stirn geklebt, den nur die anderen Mitspieler/innen lesen können. Die Begriffe sind Beispiele für Stereotypen und Klischees, z.B. Angeber/in, Mauerblümchen, Kampfliebe, Tunte, SM-Liebhaber/in, Egoist/in, Rassist/in usw. Im Weiteren ist gemeinsam eine Aufgabe zu lösen. Während dieser (mindestens 15-minütigen) Arbeitsphase sollen die Teilnehmer/innen ihre

Mitspieler/innen so ansprechen, wie sie es bei einer Person täten, die so ist, wie der Begriff auf der Stirn vorgibt – ohne dieses Stereotyp direkt anzusprechen oder zu verraten. Die Aufgabe der Mitspielenden besteht darin, herauszufinden, welches Stereotyp/Klischee sie erfüllen.

In der im Anschluss stattfindenden Reflexion der Methode werden die Erfahrungen und Empfindungen während der Rollenspielsituation ausgetauscht. In der Regel berichten die Teilnehmer/innen ein Unwohlsein auf Grund der Reaktionen der Anderen. Ebenso wird die self-fulfilling prophecy sehr greifbar: Durch die Reduktion der Teilnehmer/innen auf das dem Stereotyp zugeordnete Verhalten, werden sie tatsächlich oftmals dahingehend beeinflusst, dass das erwartete Verhalten auch eintritt (vgl. Tuider, Timmermanns & Tietz, 2004).

Eine Produktion, die das Potenzial einer gemeinsamen Arbeit zwischen Diversity und sexualpädagogischer Aufklärung zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen exemplifiziert und beide Kompetenzen konstruktiv verbindet, ist das Handbuch „Mit Vielfalt umgehen – Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung“ (MGSFF, 2004a). Das Handbuch, welches das Ergebnis des EU-geförderten Antidiskriminierungsprojektes TRIANGLE, an dem sich fünf europäische Partnerorganisationen beteiligten, darstellt, verfolgt das Ziel, Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung in multiethnischen Kontexten zu vermeiden. Auch SchLAu NRW hat als eine Partnerorganisation an der Erstellung des Handbuchs mitgewirkt und den Vertrieb desselben in Deutschland übernommen. Weitere Informationen zur Handbuchbestellung finden sie auf den im Literaturverzeichnis angegebenen Homepages.

Nachdem nun einige Bereiche thematisiert wurden, die bisherige Kooperationen, Gemeinsamkeiten und Entwicklungschancen verdeutlichen, bleibt folgendes Fazit zu ziehen: Generell erscheint es sinnvoll und überaus fruchtbar, den Diskurs zwischen Experten/innen beider Disziplinen auszubauen und weiterzuführen, um Potenziale zu nutzen und Entwicklung optimal ausgestalten zu können – hierbei ist die Frage nach Ahne oder Erbe wenig relevant, zukunftsweisend bleibt zu konstatieren, dass beide Verwandten voneinander in ihrer Entwicklung profitieren können und werden.

9. Literatur

Akzeptanz-Kampagnenbüro NRW (2004). Diversity in der Arbeitswelt. Lesben und Schwule im Zeichen der Vielfalt. Düsseldorf: Autor.

drama for training (2006) *diversity and equality workshop* Verfügbar über <http://www.dramafortraining.com/index.htm> (20.03.2006).

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales. (2003). Kosten und Nutzen personeller Vielfalt in Unternehmen. Brüssel: Autor.

Europäische Union. (2006). *for diversity – against discrimination*. Verfügbar über: <http://www.stop-discrimination.info/> (20.03.2006).

Frohn, D. [SchLAu NRW] (2006). SchLAu 2010?! Wohin mit der Aufklärung – Dokumentation der Fachtagung zum 5-jährigen Bestehen von SchLAu NRW. [On-line] Verfügbar über <http://www.schlau-nrw.de/html/service.html> (04.04.2006). Köln: SchLAu NRW.

Gerlach, S. & Reisbeck, G. (1999). Das Anti-Homophobie-Training in Wirtschaft und Verwaltung. In Dt. Aids-Hilfe (Hrsg.) : *Lesben und Schwule in der Arbeitswelt* (S.96-101). Berlin : Autor.

Hartmann, J. (2002). Vielfältige Lebensweisen. Dynamisierungen in der Triade Geschlecht – Sexualität – Lebensform. Kritisch-dekonstruktive Perspektiven für die Pädagogik. Opladen: Leske + Budrich.

MGSFF Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (2004a). Mit Vielfalt umgehen – Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung. Düsseldorf: Autor. [Bestellbar unter www.diversity-in-europe.org]

MGSFF Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (2004b). Ungleich besser: Vielfalt statt Diskriminierung. Europäische Fachtagung zur Zielgruppen übergreifenden Antidiskriminierungsarbeit (Dokumentation). Düsseldorf: Autor.

Stuber, M. (2004). Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern. München: Luchterhand.

Timmermanns, S. (2003). Keine Angst, die beißen nicht! Evaluation schwul-lesbischer Aufklärungsprojekte in Schulen. Norderstedt: Books on Demand.

Tuider, E., Timmermanns, S. & Tietz, L. (2004). Exemplarische Methoden für eine schwul-lesbisch-queere Pädagogik und Psychologie. In L. Tietz (Hrsg.), *Homosexualität verstehen*.

Kritische Konzepte für die psychologische und pädagogische Praxis. Hamburg:
Männerschwarmskript.