

# **Von Antidiskriminierung zu Diversity: Diversity-Ansätze in der Antidiskriminierungspraxis**

*von Andreas Merx*

Im langjährigen politischen Streit um die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien war die Frage der Aufnahme aller Diskriminierungsmerkmale aus der arbeitsrechtlichen Rahmenrichtlinie in den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz der zentralste Punkt. Die nun erfolgte Umsetzung der vier EU-Richtlinien in dem einheitlichen AGG und einem Diversity-Ansatz ist für viele BeobachterInnen des kontroversen und langwierigen Gesetzgebungsverfahrens die große positive Überraschung.

Der grundsätzliche Diversity-Ansatz des AGG beinhaltet eine durch eine horizontale Herangehensweise alle diskriminierten Gruppen gleichermaßen schützende ganzheitliche Regelung zur Bekämpfung des Wirkungsmodus der Diskriminierung. Dieser Diversity-Ansatz bietet nun auch in der Umsetzung des Gesetzes in der Antidiskriminierungspraxis einen rechtlichen Rahmen und einen weiteren Anstoß für einen Perspektivenwechsel: von einer zielgruppenorientierten (oft einem Defizit-Ansatz verhafteten) Minderheitenperspektive zu einem zielgruppenübergreifenden (ressourcen- und potentialorientierten) Diversity-Ansatz. Dieser Perspektivenwechsel beinhaltet das längerfristige Ziel einer positiven Wendung des Antidiskriminierungsauftrags hin zu einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung gesellschaftlicher Vielfalt.

## **Vom Verbot der Geschlechterdiskriminierung zum Schutz gesellschaftlicher Vielfalt - Die Entwicklung der EU-Antidiskriminierungspolitik zu einem Diversity-Ansatz**

Das EU-Antidiskriminierungsrecht hatte zunächst lange Jahre seine stärkste Ausformulierung im Bereich des Verbots der Geschlechterdiskriminierung. Mit der zunehmenden ökonomischen Verflechtung der EU-Mitgliedstaaten war es dann ein Hauptanliegen der EU, den diskriminierungsfreien Marktzugang unabhängig von der Nationalität durchzusetzen. Das Anwachsen von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den Ländern der EU Anfang der 90er Jahre, das Erstarken rechter Gruppierungen und Parteien sowie vor allem die Regierungsbeteiligung der rechtsradikalen FPÖ unter Jörg Haider in Österreich 1999 waren Gründe dafür, dass die EU mit der Antirassismusrichtlinie im Jahr 2000 einen auch auf den zivilrechtlichen Bereich deutlich ausgeweiteten Diskriminierungsschutz vornahm.

2004 hat die EU-Kommission mit der 2. Geschlechterrichtlinie im zivilrechtlichen Schutz vor Geschlechterdiskriminierung nachgezogen. Auch wenn die EU für die Diskriminierungsmerkmale Alter, Behinderung, sexuelle Identität sowie Religion oder Weltanschauung noch keine expliziten zivilrechtlichen Richtlinien erlassen hat, verfolgt sie insgesamt doch konsequent einen Diversity-Ansatz. Die Ausweitung des Merkmalskatalogs in der arbeitsrechtlichen Rahmenrichtlinie wurde zurecht als "turning point in EU-antidiscrimination law"<sup>1</sup> bezeichnet und findet in Artikel 13 des Amsterdamer Vertrags von 1997 als Grundlage der Richtlinienumsetzung ihre rechtliche Verankerung. In der auf dem EU-Gipfel von Nizza 2000 verabschiedeten Charta der Grundrechte der Europäischen Union findet in Artikel 21 sogar noch eine weitere Ergänzung längerfristig zu schützender Merkmale statt.<sup>2</sup> Das die Richtlinienumsetzung begleitende Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006) wählt ebenfalls einen integrierten Diversity-Ansatz. Es strebt an, wo immer es möglich erscheint, die unterschiedlichen Diskriminierungsgründe gemeinsam und nicht getrennt zu betrachten. Das langfristige Ziel

der europäischen Antidiskriminierungspolitik ist die Perspektive einer "gleichwertigen Vielfalt", einer "non-hierarchical diversity in general"<sup>3</sup> Die EU-Kommission rät den Mitgliedstaaten daher, eine "kohärente und integrierte Vorgehensweise"<sup>4</sup> zu entwickeln.

### **Der abgestufte Diversity-Ansatz im AGG**

Nach jahrelangem Streit zwischen Gegnern und Befürwortern einer "Großen Lösung" hat der Gesetzgeber mit der Aufnahme aller Diskriminierungsmerkmale sowohl in den zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz - ausgenommen des Merkmals "Weltanschauung"- als auch bei der Frage des Zugangs zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes<sup>5</sup> den Diversity-Ansatz des europäischen Antidiskriminierungsrechts übernommen, wenn auch in abgestufter Form. Damit hat der Gesetzgeber insgesamt auf eine grundlegende Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen verzichtet. Auf die zum Teil massive Kritik an dieser über eine 1:1-Umsetzung der Richtlinien hinausgehenden Lösung wurde mit einer Vielzahl differenzierter Lösungen reagiert. Diese führen zu einer Abstufung des Schutzniveaus und somit zu einer Abschwächung des Diversity-Ansatzes. Im Kern betrifft dies insbesondere die Beschränkung der zivilrechtlichen Regelungen auf sog. "Massengeschäfte", die unterschiedlichen Niveaus der Ausnahmen vom Verbot der Ungleichbehandlung bezogen auf berufliche Anforderungen, die Ausnahmeregelung im Bezug auf den Wohnungsmarkt hinsichtlich des Merkmals "ethnische Herkunft" sowie die in letzter Minute erfolgte komplette Herausnahme des Merkmals "Weltanschauung" aus dem zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz. Trotz dieser Differenzierungen folgt der Gesetzgeber mit dem grundsätzlichen Diversity-Ansatz dem vorherrschenden europäischen Trend sowohl bei den Rechtsvorschriften, als auch bei den institutionellen Strukturen.<sup>6</sup>

### **Der Diversity-Ansatz & Mehrfachdiskriminierungen**

Menschen können verschiedenen Formen der Diskriminierung gleichzeitig ausgesetzt sein, so z.B. ältere Menschen mit Migrationshintergrund oder Frauen mit Behinderungen. Dabei wird sich der relevante Diskriminierungsgrund nicht immer genau bestimmen lassen. Oftmals kann gerade die Kombination von Merkmalen Motiv für eine Diskriminierung sein. Es gibt Anzeichen, dass Betroffene von Mehrfachdiskriminierungen besonders häufig und besonders stark benachteiligt werden, gerade auf dem Arbeitsmarkt (z.B. ältere Frauen oder muslimische Migrantinnen). Gerade im Hinblick auf das zunehmende Problem der Mehrfachdiskriminierungen erweist sich der Diversity-Ansatz mit seiner horizontalen Herangehensweise in der Antidiskriminierungsarbeit als unverzichtbar. Es wird in der Anwendung des Gesetzes und in der Fallpraxis zunehmend darum gehen, die allen Benachteiligungsmustern gemeinsame Konstruktion und Abwertung von "Anderssein" herauszustellen und die Erfahrungen aus den verschiedenen Diskriminierungsbereichen entsprechend zusammenbinden.

### **Theoretische und praktische Perspektiven: Vom Verbot der Diskriminierung von Minderheiten zum Managing Diversity**

Die Entwicklung des europäischen Antidiskriminierungsrechts vom Verbot der Geschlechterdiskriminierung zu einem Diversity-Ansatz findet eine Entsprechung in der Entwicklung theoretischer Ansätze zu Gleichstellungspolitikern sowie im Wandel betrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen. "Von der Frauenförderung zu Managing Diversity" lassen sich hier die Tendenzen zusammenfassen. Dieser Wandel erhielt einen zentralen Anstoß durch die ansteigende Kritik an den oft als unzureichend empfundenen Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich der Geschlechter. Insbesondere in der Frauen- und Geschlechterforschung kam es

gleichzeitig verstärkt zu Ansätzen, "die sich mit der Kritik hegemonialer Strukturen als Analyse der Konstruktionsbedingungen von Herrschaft und Dominanz"<sup>8</sup> beschäftigten. Die Ordnung der Geschlechter wurde dabei zunehmend als Bestandteil einer umfassenderen Dominanzkultur betrachtet. Diese übe über den grundlegenden Mechanismus der Konstituierung von Kategorien der "Abweichung" von Normalitätskonstruktionen sowie einer darauf aufbauenden Hierarchisierung von Differenzen Herrschaft aus. Das Merkmal Geschlecht wurde zwar weiterhin als zentrale Hierarchisierungskategorie betrachtet, doch fiel der Blick zunehmend auf die Komplexität mehrdimensional miteinander verflochtener Benachteiligungsmuster, die sich darüber hinaus gegenseitig beeinflussen und verstärken. Dies ließ es folglich notwendig erscheinen, den grundlegenden Wirkungsmechanismus der Hierarchisierung von Differenzen auch in einem gemeinsamen zielgruppenübergreifenden Konzept zu bekämpfen.

### **Von Gleichstellung zu Diversity - Von der monokulturellen zur multikulturellen Organisation**

Viele gleichstellungspolitische Maßnahmen zielen darauf ab, für die jeweilige Zielgruppe (Frauen, ethnische Minderheiten, Behinderte etc.) durch gezielte (Förder-) Maßnahmen strukturellen Diskriminierungen entgegenzuwirken und eine verbesserte Teilhabe und Chancengleichheit für diese Gruppen zu erwirken. Dabei gehen sie häufig von einem defizitorientierten Problemansatz aus. Maßnahmen mit Diversity-Ansatz beleuchten hingegen zusätzlich zu dieser gruppenorientierten Minderheitenperspektive in einer integralen Sichtweise das Zusammenwirken der verschiedenen Faktoren von Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Individuen. Dieses Verständnis von Diversity im Sinne von "Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten"<sup>9</sup> trägt der Tatsache Rechnung, dass alle Individuen einzigartig und nicht nur Träger eines Merkmals sind, sondern zugleich immer vielen Merkmalgruppen angehören (z.B. ältere Frauen, behinderte MigrantInnen, homosexuelle türkische Männer etc.). Im Gegensatz zu den zielgruppenorientierten Ansätzen mit Fokus auf Minderheiten, nimmt der Diversity-Ansatz die Gesamtheit der Individuen in einem gesellschaftlichen oder organisationalen Kontext in den Blickwinkel. Es geht dabei, in einem stärker die individuelle Vielfalt berücksichtigenden Ansatz, um eine verbesserte Inklusion aller Individuen, unabhängig ihrer Merkmale. Langfristiges Ziel von Diversity-Ansätzen ist eine produktive und positive Gestaltung und Nutzung vorhandener gesellschaftlicher oder personaler Vielfalt. Vorhandene Unterschiede sollen dabei nicht mehr als Mittel der Hierarchisierung dienen, sondern durch eine Umkehrung zur Wertschätzung der vorhandenen Vielfalt führen. Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der individuellen Potentiale sollen in einem von Offenheit und Inklusion gezeichneten Klima genutzt und als gesellschaftliche oder wirtschaftliche Chance betrachtet werden. Aus einer Diversity-Perspektive heraus, vermögen viele in Wirtschaft und Gesellschaft vorhandene Dominanzkulturen (in den USA: "old white boy system") dies kaum zu leisten. In monokulturellen Organisationsformen dominiert die (weisse, männliche) Mehrheitskultur mittels der Hierarchisierung von Differenzen. Minderheiten (und Frauen) sind hier meist nur in den unteren Organisationsebenen zu finden. Leitbild eines Diversity-Ansatzes ist daher der Übergang von der monokulturellen zur multikulturellen Organisationsform. Diese zeichnet sich nach Cox<sup>10</sup> durch folgende Charakteristika aus:

- Wertschätzung, Förderung und Nutzung von Unterschieden als Basiskultur
- Pluralismus
- strukturelle Integration aller Organisationsmitglieder
- Integration aller Organisationsmitglieder in informelle Netzwerke

- Abwesenheit institutionalisierter Vorurteile sowie direkter oder indirekter Diskriminierungen in personalpolitischen Maßnahmen
- sowie konstruktiven Umgang mit (insgesamt wenigen) Konflikten zwischen unterschiedlichen Gruppen und proaktives Managing Diversity.

## **Der arbeitsrechtliche Antidiskriminierungsauftrag und die Perspektive Managing Diversity**

Der Trend zur Integration zielgruppenorientierter Ansätze in ganzheitlichen Diversity-Ansätzen findet sich nun auch zunehmend in den Gleichstellungsmaßnahmen von Unternehmen in Deutschland. Zwar dominiert insgesamt noch ein Nebeneinander von Maßnahmen insbesondere aus dem Bereich der Gleichstellung der Geschlechter, interkultureller Trainings sowie Maßnahmen in Bezug auf die Belange behinderter Menschen. Langsam, aber stetig werden jedoch immer häufiger die einzelnen Ansätze unter dem Dach eines Managing Diversity-Konzepts zusammengebunden. Ein Trend, bei dem bisher Großunternehmen wie Ford, Lufthansa oder die Deutsche Bank noch die Vorreiter sind, der mittlerweile aber auch bei den ersten kmUs wie etwa LIMO-Microoptic angekommen ist. Nicht zuletzt die arbeitsrechtlichen Anforderungen des AGG werden viele weitere Unternehmen dazu bewegen, eine positive Wendung des Antidiskriminierungsauftrags in einem proaktiven Diversity-Ansatz vorzunehmen.

### **Einige generelle Kritikpunkte an personalpolitischen Diversity-Ansätzen**

In Deutschland ist das Konzept des Managing Diversity im europäischen oder internationalen Vergleich noch wenig verbreitet. Insbesondere aus dem Bereich der VertreterInnen eines Gender Mainstreaming sowie von NROs in der Antidiskriminierungsarbeit wird dabei häufig die Kritik geäußert, Diversity sei "zu profitorientiert" und lediglich ein weiteres neoliberales Managementkonzept zur "Kapitalisierung individueller Kompetenzen".<sup>11</sup> Dabei wird vergessen, dass Diversity seine frühesten Wurzeln in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung hat. Abgesehen davon, dass sich wirtschaftlicher Erfolg und verbesserte Chancengleichheit nicht ausschließen müssen, wird zudem oft ausgeblendet, dass personalpolitische Diversity-Ansätze auch im non-profit-Bereich zunehmend an Bedeutung gewinnen. So etwa in der Kommunalverwaltung in Schweden und den USA oder auch etwa in den Statuten der Deutschen Arbeiterwohlfahrt. Starke Widerstand gegen Diversity erzeugt auch der Verdacht, der oft als zentral erachtete Aspekt "Gender" würde durch den Diversity-Ansatz relativiert. Hier werden mögliche Synergieeffekte der Ansätze Gender Mainstreaming und Managing Diversity sowie differenzierte Ansätze etwa eines Managing Gender & Diversity vernachlässigt und zur Bestandssicherung von Ressourcen scheinbar unversöhnliche Polaritäten inszeniert.

### **Die Vernetzung der NROs zu einer Diversity-Perspektive**

Das AGG kann auch für die bereits bestehenden institutionellen Strukturen im Diskriminierungsschutz wie kommunale AD-Stellen, Betroffenenverbände und NROs ein weiterer Anlass zu einer stärker zielgruppenübergreifenden Vernetzung zu einer Diversity-Perspektive sein. Es geht zunehmend darum, von den jeweiligen Arbeitsansätzen zu lernen und zielgruppenübergreifende Kenntnisse - etwa im Bereich der Beratungstechniken, Konfliktlösungsstrategien, Fundraising, Dokumentation - in gemeinsamen Fortbildungen zu erlernen.<sup>12</sup> Projekte wie IKoM, die Erfahrungen aus der Altenarbeit und der Migrationsarbeit zusammenführen sind hier richtungsweisend.

## **Städtische Diversitätspolitiken - Politiken der Verschiedenheit**

Mittlerweile haben auch viele internationale Großstädte einen Paradigmenwechsel von einer Zielgruppen- und Minderheitenpolitik hin zu einem Diversity-Ansatz vollzogen. Nordamerikanische Städte wie Toronto oder San José können dabei als Vorreiter einer städtischen Diversitätspolitik bezeichnet werden. Aber auch europäische Städte wie Rotterdam, Birmingham, Manchester, Stockholm, Basel, Bern oder Wien sind auf dem Weg zu einer "Politik der Verschiedenheit", wie das Konzept der Stadt Amsterdam genannt wird. Hier wurde beispielsweise in einer weit gefassten Diversity-Mainstreaming-Politik versucht, die verschiedenen Aspekte von Diskriminierungen gleichwertig, gleichzeitig und als miteinander verflochten zu berücksichtigen und als Querschnittsaufgabe (Mainstreaming) in die gesamte städtische Politik Amsterdams einfließen zu lassen. Auf der institutionellen Ebene ist mit städtischen Diversitätspolitiken die Vision von lokalen Diversity-Kompetenzzentren verbunden, die in einem Diversity-Ansatz für Diskriminierungen sensibilisieren und unter deren Dach die erfolgreichen Ansätze von Gender Mainstreaming, Intercultural Mainstreaming, aus der Alten- und Behindertenarbeit etc. miteinander vernetzt werden.

### **Fazit und Ausblick**

Mit einem grundlegenden Perspektivenwechsel, von einem (defizitorientierten) Zielgruppenansatz mit Minderheitenperspektive hin zu einem zielgruppenübergreifenden (ressourcen- und potentialorientierten) Diversity-Ansatz, könnten die vielschichtigen und sich überlappenden Diskriminierungsmuster insgesamt wirkungsvoller erkannt und bekämpft werden. Alle Menschen haben ein Geschlecht, werden älter oder erreichen ein Lebensalter, in dem es wahrscheinlicher wird, körperlich eingeschränkt oder behindert zu sein. Die integrale Perspektive eines Diversity-Ansatzes kann daher besser verdeutlichen, dass Antidiskriminierungspolitik keine Minderheitenpolitik ist, sondern eine an verbesserten Zugangschancen für alle Bürgerinnen und Bürger orientierte Bürger- und Menschenrechtspolitik darstellt. Gesellschaftspolitisches Ziel einer solchen an Diversity orientierten Antidiskriminierungspolitik muss in einer von zunehmender Vielfalt geprägten Gesellschaft ein weltoffenes Deutschland sein, in dem alle Menschen gemäß dem berühmten Wort von Adorno "ohne Angst verschieden sein" können. Nur auf dieser Grundlage kann eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung der vorhandenen gesellschaftlichen Vielfalt als Reichtum und Chance entstehen. Das AGG mit seinem grundsätzlichen Diversity-Ansatz kann dabei die geeignete rechtliche Rahmenbedingung sein. Das ferne Ziel eines gesellschaftlichen und staatlichen Selbstverständnisses einer "Einheit in der Vielfalt" hat indes noch einen weiten Weg vor sich.

September 2006

### **Endnoten**

<sup>1</sup> Bell, Mark (2002): Anti-Discrimination Law and the European Union, S. 143

<sup>2</sup> Alle Formen von Diskriminierungen "insbesondere wegen des Geschlechts, der "Rasse", der Hautfarbe, der ethnischen und sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung..." sind danach aufzuheben.

<sup>3</sup> in: Council of Europe (1998): Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practice. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, Straßburg, S. 25

<sup>4</sup> "Diese Vorgehensweise besteht darin, dass in größtmöglichem Ausmaß gemeinsame Bemühungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Nutzung des Austauschs von Erfahrungen und bewährten Verfahren bei den verschiedenen Diskriminierungsgründen stattfinden soll. Auf diese Weise lässt sich eine wirksamere Grundlage finden, um Mehrfachdiskriminierungen in Angriff zu nehmen. Gemeinsame juristische und strategische Ansätze zur Abdeckung der verschiedenen Diskriminierungsgründe sind möglich, einschließlich von gemeinsamen Definitionen des Begriffs Diskriminierung. Wohl wird anerkannt, dass verschiedene Gruppen sich mit spezifischen Herausforderungen konfrontiert sehen, die integrierte Vorgehensweise beruht jedoch auf der Voraussetzung, dass Gleichbehandlung und Achtung vor der Vielfalt im Interesse der Gesellschaft insgesamt sind ." , in: Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2004): Grünbuch. Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union, Brüssel, S. 7

<sup>5</sup> Im Bereich der von den Richtlinien geforderten Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle zur institutionellen Absicherung eines effektiven Diskriminierungsschutzes hat sich der Gesetzgeber ebenfalls für einen Diversity-Ansatz entschieden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird über die Vorgaben der Richtlinien hinausgehend für alle Diskriminierungsmerkmale zuständig sein. Eine zentrale Anlaufstelle für alle Merkmale begünstigt eine gleichberechtigte Bearbeitung aller Diskriminierungsmerkmale und die Entwicklung einer Diversity-Perspektive auf die wechselseitige Verschränktheit der jeweiligen Diskriminierungsmuster sowie eine bessere Bearbeitung der zunehmenden Fälle von Mehrfachdiskriminierungen.

<sup>6</sup> Auch Länder wie etwa Belgien, Frankreich, Großbritannien, Irland, die Niederlande, Schweden und Ungarn haben sich bei der Richtlinienumsetzung für einen Diversity-Ansatz entschieden. Länder mit einer längeren Erfahrung in der Antidiskriminierungspolitik wie Frankreich oder das Vereinigte Königreich gehen bei der Umsetzung der EU-Richtlinien im Bereich der AD-Stellen dazu über, ein voll integriertes Konzept zu wählen und ihre bestehenden Strukturen dementsprechend umzubauen bzw. zusammenzuführen. Die zergliederten Strukturen hatten sich letztendlich als ineffizient erwiesen, insbesondere wenn es um die Bearbeitung von Mehrfachdiskriminierungen ging.

<sup>7</sup> Pagel, Maud und Mauz, Barbara : Praxisbeispiel Deutsche Telekom: Von Frauenförderung zu Chancengleichheit und Diversity, in: Gertraude Krell (Hrsg.) (2004): Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden S. 57-63.

<sup>8</sup> Aus: Iris Koall und Verena Bruchhagen: Gender im Managing Diversity - Konzeptionelle Abgrenzung von Managing Gender & Diversity zum Gender-Mainstreaming.

<sup>9</sup> Thomas, R. Roosevelt Jr. (1996): Redefining Diversity, New York, S. 5

<sup>10</sup> Cox, Taylor (1993): Cultural Diversity in Organizations. Theory, Research and Practice, San Francisco, S. 229

<sup>11</sup> Ohms, Constance: Diversity - Vielfalt als Politikansatz in Theorie und Praxis: Von einer Zielgruppenpolitik hin zu einer Politik der Verschiedenheit (Politics of Diversity), in:

Diversity. Dokumentation der Fachtagung des Hessischen Sozialministeriums am 25. April 2003 in Wiesbaden, S. 19

<sup>12</sup> Mehr zum horizontalen Ansatz und zur zielgruppenübergreifenden Zusammenarbeit der NROs im Infobrief Nr. 2 des Forums gegen Rassismus.