



Anton Cizmesija, Nils Pagels

Sinn und Zweck eines horizontalen Ansatzes in der Antidiskriminierungsarbeit

	Vorbemerkung.....	2
1.	Angaben zum Projekt.....	2
2.	Horizontaler Ansatz – Es ist schwer sich einzulassen, wenn es aber funktioniert, finden es alle spannend... ..	3
3.	Horizontalität macht keinen Sinn, weil... ..	4
4.	Horizontalität macht sehr wohl Sinn, weil... ..	6
4.1.	Bündelung der Kräfte im Kampf gegen Diskriminierung.....	7
4.2.	Was ist eigentlich normal?.....	7
4.2.1.	Exkurs – Der Umgang mit Normen.....	7
4.2.1.1.	Die Anfälligkeit kollektiver Identitäten für Ausgrenzung.....	9
4.2.2.	Das Problem ist der Konformitätsanspruch (selbst beim bullernden Ofen).10	
4.2.3.	Die bipolare Perspektive.....	12
4.2.4.	Die Möglichkeit einer anderen Perspektive.....	12
4.3.	Die politische Perspektive des horizontalen Ansatzes.....	13



Vorbemerkung

Seit 1999 fördert die Europäische Kommission sog. „Vorbereitende Maßnahmen“ zur Bekämpfung von Diskriminierung. In diesen Projekten soll es in erster Linie darum gehen, Ansätze zu finden, durch die eine reine Zielgruppenorientierung bei der Bekämpfung von Diskriminierung überwunden werden soll. Nach der jahrelangen Bearbeitung von Diskriminierung aus der Sicht von Frauen-, MigrantInnen-, Behinderten-, Homosexuellengruppen, soll die Bemühung verstärkt werden, voneinander zu lernen, Ansätze zu entwickeln, die vielen Opfern von Diskriminierung gleichzeitig zu gute kommen können. Es geht um die Entwicklung eines horizontalen Ansatzes in der Antidiskriminierungsarbeit.

Die Autoren sind beide Mitarbeiter in einem dieser „Vorbereitenden Maßnahmen“. Es handelt sich um das Projekt HOPI 2 (Horizontal Project for Integration), das in diesem Jahr als Weiterentwicklung des Projektes HOPI im Vorjahr durch die Europäische Kommission gefördert wird.

In diesem Artikel wird es nicht um eine Beschreibung der Projektaktivitäten gehen, sondern um eine intensive Betrachtung, welchen Sinn ein solcher horizontaler Ansatz für die Praxis haben kann.

1. Angaben zum Projekt

Das Projekt HOPI 2 wird in Trägerschaft der Stadt Göttingen, Amt für Beschäftigungsförderung, durchgeführt. Im Auftrag der Europäischen Kommission und gemeinsam mit Partnern aus Dänemark (Sociologisk Analyse), Österreich (Volkshilfe/Beschäftigungsinitiativen) und den Niederlanden (Stadt Leiden in Kooperation mit dem Meldpunt Discriminatie Leiden), setzen wir uns mit der Frage auseinander, welche Ansatzpunkte es für eine horizontale Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt gibt.

Das Projekt wurde im ersten Jahr in zwei Phasen unterteilt. Im ersten Teil haben alle Projektpartner die Aufgabe übernommen, vor Ort eine Erhebung darüber durchzuführen, in welcher Form sich Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt äußert und vor allem, wie sich die Betroffenheit der verschiedenen Gruppen unterscheidet. Ergebnis des ersten Teiles ist eine Studie mit dem Titel „Arbeitsmarkt und Diskriminierung“.¹ Dieser Artikel beruht u.a. auf den dort zu findenden Ergebnissen.

Im zweiten Teil des ersten Projektjahres ging es darum, die von Diskriminierung Betroffenen bei der Entwicklung von Ideen zur Überwindung von Diskriminierung einzubeziehen. Die Erhebung dieser Wünsche und Ideen wurde in Gestalt von Gruppengesprächen realisiert. Jeder Partner lud VertreterInnen von mindestens drei verschiedenen von Diskriminierung betroffenen Gruppen ein, darunter in jedem Fall Behinderte und MigrantInnen. Die von Betroffenen vorgebrachten Ideen, Wünsche und Vorstellungen, was gegen Diskriminierung getan werden kann, wurden im Anschluss mit Personen diskutiert, die professionell mit Belangen des Arbeitsmarktes zu tun haben.

Im zweiten Jahr versuchen wir nun auf dieser Grundlage die Wünsche und Ideen heraus zu suchen, die uns unter horizontalen Gesichtspunkten sinnvoll und von einzelnen Organisationen realisierbar erscheinen. Für diese ausgewählten Ideen erarbeiten wir – bzw. benennen schon bestehende - konkrete Realisierungskonzepte. Dieses Material und Hinweise zu vielen anderen thematisch interessanten Ansätzen bzw. Organisationen werden wir über das Internet in Form eines Web-Portals öffentlich machen.

¹ Zu beziehen ist diese Studie „Arbeitsmarkt und Diskriminierung“ (Stadt Göttingen 2000a), die in englisch und deutsch vorliegt, über: Stadt Göttingen, Amt für Beschäftigungsförderung, Bürgerstraße 48, 37073 Göttingen, Deutschland.

2. Horizontaler Ansatz - Es ist schwer sich einzulassen, wenn es aber funktioniert, finden es alle spannend...

Nach unserer Erfahrung muss mit äußerst zurückhaltenden Reaktionen gerechnet werden, wenn man andere auf den horizontalen Ansatz anspricht. Es lassen sich vielfältige Reaktionen wiedergeben, angefangen von der Skepsis, was denn überhaupt gemeint sein soll, über wissendes Lächeln aufgrund von Begriffsverwandtschaften² bis hin zu offener inhaltlicher Verwunderung, was denn verschiedene diskriminierte Gruppen miteinander verbindet, so dass sich gemeinsame Strategien zur Überwindung finden lassen könnten.

Hiermit ist dann aber auch schon praktisch gesagt, was genau mit einem horizontalen Ansatz gemeint ist. Es soll zielgruppenübergreifend geschaut werden, welche Formen von Diskriminierungen sich für verschiedene betroffene Gruppen feststellen lassen. Bei der Frage der Bekämpfung von Diskriminierung, soll erarbeitet werden, welche Antidiskriminierungsansätze eine Wirkung für unterschiedliche Zielgruppen entfalten.

Gerade von BehindertenvertreterInnen konnten wir wiederholt die Auffassung vernehmen, „Was wollt ihr denn mit einem horizontalen Ansatz, wenn doch schon die Behinderten untereinander z.T. solch gegensätzliche Interessen haben“. Besonders anschaulich wurde es uns mit dem Beispiel von RollstuhlfahrerInnen und Blinden gemacht. Für RollstuhlfahrerInnen sind bestehende Schwellen (z.B. Bordsteine) eine der Hindernisse im Alltagsleben, für Blinde sind gerade diese Schwellen immens wichtig, um mit ihrem Blindenstock die Orientierung zu behalten und nicht auf fremde Hilfe angewiesen zu sein. Ein ganz anderes Beispiel war die Frage der Familienbindung von Schwulen und Lesben und MigrantInnen. Auch wenn wir wissen, dass es sehr pauschalisierend ist, geben wir es hier wider. Gerade Schwule und Lesben haben nach ihrem Coming Out sehr oft Schwierigkeiten, innerhalb der eigenen Familie mit ihrer Homosexualität anerkannt zu werden. MigrantInnen hingegen pflegen oftmals gerade als Reaktion auf Diskriminierungen verschiedener Art einen engen familiären Kontakt und finden hier Schutz. Anhand dieser wenigen Beispiele wird deutlich, welche Probleme der horizontale Ansatz mit sich bringt und vielleicht auch schon, welche Widerstände er auslöst.

Wenn man sich aber trotzdem darauf einlässt, sich mit VertreterInnen verschiedener Gruppen an einen Tisch zu setzen, um die jeweiligen Erfahrungen auszutauschen, kann man feststellen, wie alle Beteiligten mit zunehmender Dauer immer mehr Spaß an dem gemeinsamen Austausch gewinnen und der Sinn deutlicher wird. Wir haben dies in unserem Projekt erfahren dürfen, sehr ähnlich bringt diese Erkenntnis aber auch ein Bericht eines Parallelprojektes zum Ausdruck, das von den drei Europäischen Netzwerken Mobility (Behinderte), ILGA (Schwule und Lesben) und United (MigrantInnen) durchgeführt wurde:

„Die TeilnehmerInnen beschäftigten sich mit den Gemeinsamkeiten und Unterschieden in den Bemühungen der drei Bewegungen um Gleichstellung sowie mit den Komplexitäten und den Verbindungen, die zwischen den einzelnen Formen von Diskriminierung bestehen. Sie befassten sich auch mit Beispielen von Projekten, Kampagnen und anderen Aktionen. Je ausführlicher die Themen erörtert wurden, desto ähnlicher erschien der Kampf der verschiedenen Netzwerke und desto größer erschienen die Übereinstimmungen. Dies wurde

² Im Deutschen wird mit dem Begriff Horizontal bei sehr vielen Menschen offensichtlich nach wie vor in erster Linie das sog. horizontale Gewerbe² verbunden, was das Gewerbe der Prostitution meint.

noch verstärkt durch die Betrachtungen über die Vielfalt innerhalb jeder ‚Gruppe‘ und die Fragen hinsichtlich Mehrfach-Diskriminierung. Keine Gruppe wird tatsächlich Gleichheit für sich selbst erreichen können, ohne dass Gleichheit für alle erreicht wird.“³

Aber nicht Spaß am Austausch ist der wesentliche Faktor, an dem Sinn und Zweck eines horizontalen Ansatzes gemessen werden wird. Deshalb soll nun etwas tiefergehend gefragt werden, in welchen Situationen uns dieser Ansatz sinnvoll erscheint, in welchen nicht.

3. Horizontalität macht keinen Sinn, weil...

In unseren Ergebnissen bezüglich der Diskriminierung am Arbeitsmarkt lässt sich kein uneingeschränkter Nachweis über die Sinnhaftigkeit des horizontalen Ansatzes finden. Es gibt diverse Situationen, in denen Horizontalität mit Sicherheit die falsche Brille ist, durch die auf das Problem geschaut wird.

... es wichtig ist, Unterschiede wahrzunehmen, z.T. als gegeneinanderstehende Interessen.

Das gerade genannte Beispiel, das die gegensätzliche Interessen von RollstuhlfahrerInnen und Blinden dokumentieren sollte, kann genauso auch für andere unterschiedliche Gruppen von Diskriminierten angewandt werden. Die individuelle Situation eines Migranten oder einer Migrantin, deren Berufsqualifikation aus ihrem Heimatland nicht anerkannt wird oder die einen Sprachkurs nicht finanziert bekommt, um sich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren, ist nur schwerlich mit der Situation von RollstuhlfahrerInnen zu vergleichen, die einen Arbeitsplatz nicht erhalten, weil dieser sich in einem Gebäude befindet, das nicht rollstuhlgerecht gestaltet ist. Genauso wenig ließen sich die Situationen mit der von Homosexuellen vergleichen, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt wesentlich weniger Schwierigkeiten haben, weil die Tatsache ihrer Homosexualität oftmals bei der Einstellung nicht bekannt ist und die wesentlich häufiger Schwierigkeiten beim internen Aufstieg haben. Im Ausländer- und Arbeitserlaubnisrecht finden sich viele restriktive Regelungen, die MigrantInnen benachteiligen. Diese Gesetze gibt es in dieser Form für keine andere gesellschaftliche Gruppe. Im Gegenteil gerade für Behinderte gibt es vielfältige gesetzliche Förderinstrumente, die der Eingliederung in den Arbeitsmarkt dienen sollen. (Natürlich ist auch uns bewusst, dass diese nicht ihre erforderliche Wirkung entfalten, aber die Ausgangslage ist ein grundlegend unterschiedliche).

Wir sind der Meinung, dass diese Feststellung der Unterschiede sehr wichtig ist. Ansonsten werden Menschen in ihrer individuellen Situation nicht ausreichend berücksichtigt. Vor allem bei Betroffenen, die sich sehr engagiert eine eigene Lobby aufgebaut haben, entsteht bei der Betonung eines horizontalen Ansatzes oft auch eine Portion Angst. Es ist die Angst, den eigenen erkämpften Platz verlieren zu können, bzw. dass die Diskussion nicht wirklich den Betroffenen zugute kommen soll, sondern eine Scheindiskussion ist, die einzig und allein dazu dient, durch die Zusammenfassung von Ansätzen Geld zu sparen.

³ vgl.: Mobility International – ILGA-Europe – United for Intercultural Action, Sprungbretter und Hürden – Projektbericht. Anhang zum Internationalismus-Kalender von United, März 2001, S. 43f

... die Gefahr besteht, dass die materielle Förderung von einzelnen Interessenvertretungen gegen die anderer Gruppen ausgespielt wird.

Außerdem muss entschieden jeder Tendenz entgegen getreten werden, den horizontalen Ansatz gegen einen zielgruppenspezifischen Ansatz auszuspielen. Auch wenn es Ansatzpunkte gibt, die einen horizontalen Ansatz rechtfertigen, ist dies kein Argument, zielgruppenspezifische Ansätze zu vernachlässigen. Die eben genannten

Unterschiede spiegeln sich alle in z.T. sehr guten Angeboten wieder, mit denen Diskriminierung zu überwinden versucht wird. Sie haben eine Verbesserung der Partizipationschancen zum Ziel und dürfen, um Erfolg zu haben, nur auf eine Zielgruppe zugeschnitten sein, weil sie auf die jeweils unterschiedlichen Bedürfnisse eingehen.

Diese Argumente gegen einen horizontalen Ansatz bzw. Zweifel an seiner umfassenden Anwendbarkeit gilt es von allen Seiten sehr ernst zu nehmen. Einerseits, weil ansonsten die Gefahr einer rein akademischen Diskussion besteht, die keine Verankerung bei den von Diskriminierung Betroffenen hat und andererseits, weil man der Gefahr vorbeugen muss, die nach wie vor sehr sinnvollen und wichtigen zielgruppenspezifischen Angebote und Maßnahmen zu voreilig aus den Augen zu verlieren.

... zielgruppenspezifische Selbstorganisationen durch eine identitätsstiftende Wirkung ein Instrument von Empowerment sind.

Eine der wichtigsten Reaktionsmuster, die wir im Bezug auf die Verarbeitung von Diskriminierung bei Betroffenen festgestellt haben, ist der Rückzug in sog. „Schutzräume“.⁴ Dies können z.B. Selbstorganisationen sein, in denen die Begegnung mit Gleichgesinnten genauso möglich ist, wie der Aufbau von Selbstbewusstsein und einer Identität, die sich auf einem positivem Selbstbild aufbaut. Identität ist für das Zusammenleben mit anderen ausgesprochen wichtig. Es gibt sehr viele Einflüsse, die sich auf das Herausbilden einer eigenen Identität auswirken. Wenn jemandem im alltäglichen Leben in erster Linie Ablehnung entgegen gebracht wird, weil er oder sie in irgendeiner Weise von einer bestimmten Norm abweicht, ist es sehr schwer eine Identität zu entwickeln, die es zulässt, sich genauso, wie man ist zu akzeptieren. Es ist hilfreich, Ansatzpunkte zu finden, die helfen können, sich selbst zu akzeptieren und ein Bild von sich selbst aufzubauen, das positiv besetzt ist. Gerade der Rückzug in Selbstorganisationen von potenziell Diskriminierten erscheint hier sehr hilfreich und sollte unseres Erachtens deshalb auch gefördert werden, weil es das Aktivitätspotential der Diskriminierten in erheblichem Maße steigert, um mit der diskrimi-

⁴ Die Frage, wie sich Diskriminierung auf die Opfer auswirkt, bzw. welche Strategien entwickeln diese, mit dem Erfahrenen umzugehen, ist eine die viel zu selten gruppenübergreifend gestellt wird. Verarbeitungsstrategien werfen nicht nur ein Licht auf die individuellen Auswirkungen, sondern bieten elementare Ansatzpunkte, wo angesetzt werden muss, um Diskriminierung zu überwinden. Die Verarbeitungsstrategien geben Aufschluss darüber, wie Betroffene mit den gemachten Erfahrungen umgehen und dementsprechend, an welchem Punkt sie sich Veränderungen wünschen würden.

Es konnten vier Kategorien gebildet werden, nach denen sich die Verarbeitung unterscheiden lässt: a) Die Isolation und/oder Rückzug in Sicherheit vermittelnde „Schutzräume“, b) Überanpassung oder die Leugnung des Diskriminierungstatbestandes, c) Aggressive Selbstbehauptung, d) der selbstbewusste Umgang mit Diskriminierungserfahrungen. Vgl. hierzu Stadt Göttingen 2000a, S. 223ff.

nierenden Situation umgehen zu können.

4. Horizontalität macht sehr wohl Sinn, weil...

Nun haben wir diverse Argumente dafür vorgebracht, warum ein horizontaler Ansatz mit sehr viel Vorsicht anzusehen ist. Dennoch haben wir in unserer Studie „Arbeitsmarkt und Diskriminierung“ geschrieben, dass durch die EU und ihre Hinwendung zum horizontalen Ansatz „der Weg für ein neues Verständnis von Diskriminierung geöffnet wird“⁵. Warum?

Es gibt zunächst einen ganz einfachen Grund, warum wir es für sinnvoll halten, sich aus der rein zielgruppenspezifischen Betrachtung von Diskriminierung einer zielgruppenübergreifenden Betrachtung zuzuwenden. Es ist schon ein Gewinn an sich, wenn sowohl diejenigen, die unter Diskriminierung zu leiden haben, als auch alle anderen in der Gesellschaft über die vielschichtigen Probleme aller von Diskriminierung betroffener Gruppen informiert werden. Es führt zur Bewusstmachung von Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen Gruppen. Darüber hinaus ist es gut, wenn die Gruppen von Diskriminierten, die ihre Interessen in der Öffentlichkeit vertreten, sich zusammen zu tun, um ihre Kräfte zu bündeln.

... ein Austausch über die Situation anderer von Diskriminierung Betroffener erleichtert wird.

4.1. Bündelung der Kräfte im Kampf gegen Diskriminierung

Wenn man in Deutschland beispielsweise die Diskussion um ein Gleichstellungs- und/oder Antidiskriminierungsgesetz verfolgt, kann man sich sehr leicht fragen, warum alle Gruppen einen eigenen Gesetzentwurf verfolgen. Warum tun sich nicht alle jene zusammen, die ein Interesse an einem Antidiskriminierungsgesetz haben, um entsprechend der in Art. 13 des Amsterdamer Vertrages aufgeführten Gründe von Diskriminierung eine gesetzliche Regelung für Deutschland einzufordern. Auch wenn sich in den letzten Monaten gerade nach Verabschiedung der Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierung durch die Europäische Union⁶ etwas in diese Richtung getan hat, kann man immer noch konstatieren, dass jede Interessenvertretung einen eigenen Gesetzentwurf in der Schublade hat, der sich nur in Einzelaspekten von anderen unterscheidet. Wenn nun nicht jede Interessenvertretung für sich immer mal wieder eine Kampagne oder Lobby-Besuche in den Ministerien durchführen würde, sondern alle gemeinsam initiativ werden würden, wäre der gesellschaftliche Druck u.E. erheblich höher. Die Frage eines Antidiskriminierungsge-

**...er hilft,
die Kräfte
zu bündeln**

⁵ Stadt Göttingen (2000a), S. 12

⁶ vgl. u.a. Richtlinien der Haushaltslinie B5-803. Die Europäische Union hat am 27.11.2000 ein Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen beschlossen. Das Programm besteht u.a. aus zwei Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierung, die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf und die Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zum Verbot von Diskriminierungen auf Grund der Rasse oder der ethnischen Herkunft in einem umfassenderen Spektrum von Bereichen: Beschäftigung, Bildung, Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen und Sozialschutz. Der Wortlaut der beiden Richtlinien kann auf der folgenden Internetadresse eingesehen werden: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamri/legln_en.htm.

setzes ist nur ein Beispiel, aber wir denken, dass es ein einleuchtendes ist, so dass wir diesen Aspekt nicht weiter ausdehnen möchten, da wir der Meinung sind, dass sich unter dem Label des horizontalen Ansatzes noch deutlich mehr Gründe verstecken, die für ihn sprechen.

4.2. Was ist eigentlich normal?

Eine der zentralen Aspekte von Diskriminierung ist die Abweichung von einer bestimmten Norm. Egal welchen der von uns untersuchten Bereiche und egal welche der von uns befragten Personengruppen man genauer betrachtet, es ist festzustellen, dass allein aufgrund eines Merkmales Diskriminierung für alle Befragten an jedem Ort und zu jeder Zeit Realität werden kann. Aufgrund der Abweichung von einer Norm wird jemand zum potentiellen Opfer von Diskriminierung. Menschen, die bestimmten Normen nicht entsprechen, werden in unserer Gesellschaft ausgegrenzt, gedemütigt und diskriminiert.

Unsere These, die im Folgenden begründet werden soll, lautet:

Der horizontale Ansatz zur Bekämpfung von Diskriminierung lässt den Umgang mit Normen transparenter und offenkundiger werden. Hierdurch kann der horizontale Ansatz zu einer Art Lotse werden, der den Blickwinkel auf das Problemfeld Diskriminierung verändern und damit verbunden die politische Diskussion über die Überwindung von Diskriminierung beeinflussen. Er liefert das Rüstzeug für einen Perspektivenwechsel.

4.2.1. Exkurs – Der Umgang mit Normen

Der Prozess des Aufstellens von Normen ist ein sich immer wiederholender, der in wohl allen Lebenslagen zum Tragen kommt, es ist schwierig, sich ein Leben ohne Normen, ohne Regeln vorzustellen. Peter Fuchs sagt hierzu: „Das Zusammenleben der Menschen ist geprägt von Regeln. Meistens funktioniert das stillschweigend.

„Es gibt wichtige Regeln, die man nicht ungestraft verletzt,...“

Kaum jemand drückt seine Zigarette in der Kaffeetasse seines Nachbarn aus. (...) Es gibt wichtige Regeln, die man nicht ungestraft verletzt, weniger wichtige, deren Missachtung ihrerseits soziale Missachtung zur Folge hat, und ganz und gar unwichtige, die einem das Leben schwer machen und die man nur einhält, weil man aus unerfindlichen Gründen meint, es tun zu müssen.“⁷

Gegen bestimmte Regeln versucht man sich zur Wehr zu setzen. Es gibt nun zwei Komponenten, die ein zur Wehr setzen erheblich erschweren. Zum einen haben manche einfach nicht die Möglichkeit, sich zur Wehr zu setzen. Gründe hierfür können ein Mangel an Bildung, Abhängigkeitsverhältnisse, das Nichtbeherrschen von Kommunikationscodes usw. sein. Andere hätten zwar vielleicht die Möglichkeit, sich zu wehren, sie haben aber nicht nur gegen eine Regel verstoßen, sondern ihr ganzes Dasein ist ein Verstoß gegen eine Regel bzw. eine Norm. Sie stellen einen lebenden Verstoß gegen die Regel dar, nicht behindert zu sein, heterosexuell zu sein, weiß zu sein, Frau zu sein, schön zu sein, dünn zu

⁷ vgl. Fuchs (2001b)

sein, jung zu sein oder was auch immer. Sich gegen diese Regel- bzw. Normverletzung zu wehren ist ein ungleich schwereres Unterfangen, das nur durch ein grundsätzliches Infragestellen der Norm ermöglicht werden kann.

Es ist der Mechanismus, der nahezu jeder Diskriminierung – völlig unabhängig von der Betrachtung einer bestimmten Zielgruppe - zugrunde liegt, den wir in unserer Studie mit den Worten benannt haben: „Abweichung von der Norm wird mit Diskriminierung bestraft“⁸. Man wird sich nicht darüber streiten müssen, dass dies kein zwangsläufiger Mechanismus ist, sondern nur ein möglicher, dem genauso viele (oder auch mehr) Beispiele gegenüber stehen, in denen die Normabweichung nicht geahndet wird. Die Gefahr aber, mit Diskriminierung bestraft zu werden, lauert überall und auf jeden und jede, der/die von einer Norm abweicht. Welche Norm dies ist, ist unerheblich.

„Abweichung von der Norm wird mit Diskriminierung bestraft“

Wann die Abweichung von der Norm mit Diskriminierung bestraft wird, ist oft schwer zu sagen. Im Zusammenhang von Diskriminierung und Arbeitsmarkt aber ist Konkurrenz als elementarstes Phänomen zu sehen. Nicht allein die individuelle Sorge um den Arbeitsplatz oder die Konkurrenz bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes, sondern auch das gesellschaftliche Klima von Konkurrenz angesichts von Massenarbeitslosigkeit fördert Diskriminierung.⁹ Dadurch handeln nicht nur KonkurrentInnen diskriminierend, sondern auch Vorgesetzte und Personalchefs, die geprägt sind vom gesellschaftlichen Klima. Neben dem Aspekt der Konkurrenz ist auch die Schwierigkeit im Umgang mit etwas oder jemand Fremdem als starker auslösender Faktor von Diskriminierungen zu nennen. Anderen Verhaltensweisen, anderem Aussehen oder auch nur anderen Lebenserfahrungen begegnen viele Menschen mit Angst, Unsicherheit oder eben mit Diskriminierung. Besonders deutlich werden diese Faktoren, wenn von dem Verhältnis zwischen KollegInnen gesprochen wird und wenn „mangelndes“ soziales Verhalten der „Anderen“ beklagt wird, die sich aber in erster Linie anders verhalten, als eine bestimmte Norm es verlangt.

Festzustellen ist, dass diese Norm vom Arbeitsmarkt, Arbeitgebern oder der „Mehrheitsgesellschaft“ gesetzt und als selektive Prüfungsinstanz, welche das „Normale“ vom Abweichenden scheidet, eingesetzt wird. Das „Normale“ ist dann auch das Gute, das Abweichende das Schlechtere. Hierbei wird die Geringschätzung des Abweichenden, egal ob es sich dabei um Hautfarbe, Abstammung, Gesundheit oder die sexuelle Orientierung handelt, der Ansatzpunkt von Diskriminierung. Geringschätzung zieht schlechtere Behandlung der Abweichenden nach sich.

Wenn ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin schon am Telefon sagt, er stelle grundsätzlich keine Ausländer ein¹⁰, wenn ein Behinderter oder eine Behinderte aufgrund der Bemerkung in einer Bewerbung, dass er oder sie den Behindertenstatus besitzt, beim Bewerbungsgespräch mit den Worten „Ich habe geglaubt, Sie sind behindert, dass Sie einen

⁸ Stadt Göttingen (2000a), S. 222ff

⁹ Dies bedeutet nicht, dass in Zeiten von Vollbeschäftigung Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt überwunden ist. Lediglich im Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt steigen die Chancen einen Job zu bekommen, obwohl man von bestimmten Normen abweicht.

¹⁰ ebd., S. 63

Dachschaden haben“¹¹ begrüßt wird, dann drückt sich hierin ein sehr individueller Umgang mit der Abweichung von einer Norm aus.

Hier wird nämlich nicht nur mit der Beobachtung einer Abweichung operiert, sondern gleichzeitig werden den AbweichlerInnen Attribute zugeschrieben. Dies kann der „Dachschaden“ sein, der hier in diesem Beispiel automatisch dem Status der Behinderten zugeschrieben wird, es kann die gerade bei MigrantInnen und Behinderten oft vorweg angenommene geringere Leistungsfähigkeit sein. Genauso können es aber auch die „ganz normalen Vorurteile“ sein, z.B. dass Schwule angeblich jeden Mitarbeiter anmachen würden und deshalb den Betriebsfrieden stören, die als unhinterfragte Zuschreibungen dazu dienen, Menschen auszugrenzen. Um beim Beispiel Arbeitsmarkt zu bleiben, bedeuten sie, bestimmten Menschen keine Chance zu geben, Zugang zum Arbeitsmarkt generell oder in bestimmte Positionen zu bekommen, ohne dass diese jemals die Unrichtigkeit der Zuschreibungen beweisen können.

4.2.1.1. Die Anfälligkeit kollektiver Identitäten für Ausgrenzung

Es ist nicht so einfach sich selbst davon freizumachen, andere aufgrund der Abweichung von einer bestimmten Norm nicht auszugrenzen. Ein gutes Beispiel hierfür sind genau die von uns weiter oben als positiv beschriebenen Selbstorganisationen.

Der Rückzug in Selbstorganisationen ist der Rückzug auf eine positiv bewertete kollektive Identität. Eine Identität, die exakt auf demselben Raster von Normen beruht (z.B. schwarz/weiß, heterosexuell/homosexuell), wie noch kurz zuvor die Ausgrenzung. Ausgrenzung bzw. Abweichung von der Norm kann nur existieren, wenn Menschen miteinander verglichen werden. Wenn man nicht wüsste, dass es etwas anderes gäbe, als das wie man sich selbst sieht, könnte man auch niemanden wegen der Andersartigkeit ausgrenzen. Nur der Vergleich ermöglicht es, sich anders zu fühlen, bzw. sich gegenüber anderen abgrenzen zu können. Gepaart mit einer Bewertung des Anderen ist es ein kurzer Weg bis zur Ausgrenzung. Ein anderes

Der Rückzug in Selbstorganisationen ist der Rückzug auf eine positiv bewertete kollektive Identität.

Verhalten, ein anderes Aussehen, das als minderwertig gesehen wird, ist die Basis, nichts mit diesem Anderen zu tun haben zu wollen. Egal welche Form der Diskriminierung aufgrund welchen Merkmals auch immer man betrachtet, dieser Mechanismus ist immanent. Er ist nicht immer bewusst, aber er kann aufgedeckt werden, wenn die Situation analysiert werden. Lange/Weber-Becker benennen diesen Mechanismus im Bezug auf Rassismus:

„Die rassistische Sicht auf die Welt beginnt damit, daß die sichtbaren oder die unsichtbaren, die vorgefundenen oder die gerade erst konstruierten Unterschiede zwischen Menschen und Menschengruppen mit einer *wertenden Interpretation* versehen werden. In den Worten von Albert Memmi: ‚Der Rassismus beginnt erst mit der Interpretation der Unterschiede‘“¹²

¹¹ ebd., S. 174

¹² Ausführlich zu der historischen Entwicklung und zur Definition des Rassismus vgl. einführend: Matthias Lange und Martin Weber-Becker (1997), S. 45ff. Vgl. hierzu auch Detlev Claussen (1994): „Nicht im Unterschied wurzelt der Rassismus, sondern im Gerinnen der Differenzen zu einem hierarchischen Weltbild, das dem Einzelnen kollektive Orientierungssicherheit bietet.“, S. 226.

Der Rückzug in die Selbstorganisation – mit allen positiven Effekten – ist nun nichts anderes als die Fortführung der Normen, die die Ursache der Ausgrenzung waren. Nun wird die Abweichung von der Norm allerdings nicht mehr negativ bewertet sondern positiv (black is beautiful, gaypride etc.). Mit Andreas Speck lässt sich fragen, ob kollektive Identitäten tatsächlich Mittel zum Empowerment sind oder aber eine Falle.¹³ Er führt hierzu aus: „Diejenigen, die nicht dazugehören, werden sich ihrer kollektiven Identität gerade durch diesen Ausschluss schmerzhaft bewusst. Ein kollektives Gefühl des ‚Anders-Seins‘ ist spürbar. ‚Coming-Out‘ als Schwuler oder als Lesbe kann als ein erster Schritt im Prozess des Empowerments gesehen werden, und es gibt wenig Zweifel, dass dies wesentlich ist für die eigene persönliche Entwicklung und das Selbstbewusstsein. Doch gleichzeitig wäre diese homosexuelle (oder schwule/lesbische) Identität nicht möglich ohne die (Hetero-)Normalität.“¹⁴ Nicht nur die Fortführung derselben normgebenden Kategorien, die vorher die Ausgrenzung hervorgebracht haben, ist das Problem, sondern die häufig zu beobachtende Reaktion, nun in der neu gefundenen kollektiven Identität genauso restriktive Anforderungen an Verhaltensweisen, politische Ansichten, manchmal Aussehen, anzulegen und die Abweichung von diesen Normen mit dem Ausschluss aus dem „Schutzraum“ Selbstorganisation zu bestrafen.

Dies ändert nichts daran, dass Selbstorganisation positive Ergebnisse hervorbringen (Aufbau von Selbstbewusstsein, aktive Interessensvertretung, Wahrnehmung von Rechten etc.), aber das Beispiel kann verdeutlichen, wie schwer es ist, die Abweichung von einer Norm nicht mit Ausgrenzung zu belegen.

4.2.2. Das Problem ist der Konformitätsanspruch (selbst beim bullernden Ofen)

Aber wieder zurück zum generellen Umgang mit den Normen. Das Problem an sich ist nicht der Unterschied, sondern der Umgang mit der Abweichung von der Norm. Normen und Regeln scheinen einen ihnen immanenten Konformitätsanspruch zu haben, der z.T. mit einer aggressiven Verfolgung bei Nichteinhaltung gekoppelt ist.

Wie sehr dieser Konformitätsanspruch wirklich die gesamte Gesellschaft durchzieht, wird deutlich, wenn man nicht diejenigen betrachtet, die eine feindlichen Position gegenüber Minderheiten haben, sondern solche, denen eine gute Absicht unterstellt werden kann und dies auch für sich in Anspruch nehmen. Hierzu beschreibt der schon zitierte Peter Fuchs sehr anschaulich ein Beispiel aus der Betreuung von Schwerstbehinderten:

„Eine Betreuerin in einem Wohnheim ist in ihrer Freizeit Sportlerin. Das sieht man ihr auch an. Sie hat einen wohl trainierten Körper, einen kräftigen Nacken, kleidet sich zweckmäßig, verabscheut das Rauchen und Zeitverschwendungen jeder Art. Sie ist eine Frau, die für Gesundheit ist, für Abhärtung. Und sie ist gegen jeden modischen Schnickschnack. Einfach sei der Mensch, sportlich und gut. Diese Frau beklagt, dass die Bewohner des Heimes eine furchtbare Marotte haben. Wenn der Kiosk beim Haupteingang geöffnet wird, bilden sich endlose Schlangen. Warum? Wegen Cola, Schokolade und Zigaretten. ‚Da verschwenden sie ihr ganzes Geld, das sie doch auch sparen könnten!‘, sagt sie und verwendet ihr ganzes erzieherisches Können darauf, die Bewohner von diesem Missbrauch abzubringen. Sie beginnt, das ohnehin knappe Geld der Leute haushälterisch auszuteilen. Sie schimpft mit denen, die rauchen. Sie bemüht sich, den Verzehr von Süßig-

¹³ vgl. Speck 2000, Titel eines Aufsatzes zur Frage der Ambivalenz kollektiver Identitäten in Empowerment-Prozessen.

¹⁴ vgl. ebenda, S.1f der Internet-Version

HOPI 2 -Horizontal Project for Integration

keiten zu verhindern.

Aber immerhin, die Betreuerin will nur das Beste. Das dürfen wir nicht vergessen. Aber sie sollte nicht vergessen, dass ein öder Ablauf der Zeit dazu führt, dass bestimmte Ereignisse als Abwechslungen empfunden werden, zum Beispiel das Öffnen eines Kiosks, der Erwerb einer Cola, eines Comics, einer Schachtel Zigaretten.

Als ich im Rahmen einer Supervision mit ihr sprach, berichtete sie mir, dass sie sich wie die Mutter der Kompanie fühle. Sie strahlte dabei wie ein bullernder Ofen. Auf meine Nachfrage sagte sie, dass dies heiße, sich um alles kümmern zu müssen. Das verschaffe ein warmes Gefühl. Wem?, fragte ich. Allen, ihr und den ihr Anvertrauten, erwiderte sie. Tatsächlich kümmerte sie sich um alles. Da sei zum Beispiel eine behinderte vierzigjährige Frau, eine furchtbar aufgetakelte Frau. Sie trage geblümete Röcke, die viel zu kurz seien für ihre, höflich gesprochen, etwas stämmigen Beine. Sie habe einen schwarzen Lieblings-BH, ein wüstes und aufdringliches Stück. Außerdem schminke sie sich. Nicht nur dass sie sich schminkte, erfuhr ich, war fatal, sondern auch die undezente Weise, in der sie es tat. Beim Parfüm etwa tupfe sie nicht ein Weniges hinter ihre Ohren, sondern reibe sich den Nacken ein. Entsprechend stänke sie dann. Aber das habe sie ihr ausgetrieben. Jetzt kleide sie sich angemessener und verwende auch kaum noch etwas von dem chemischen Krimskrums, um sich zu schminken. ‚Das hat mich ein Jahr harter Arbeit gekostet!‘, sagt sie, ‚aber es hat sich gelohnt!‘¹⁵

Niemand wird bezweifeln, für wen sich diese Arbeit gelohnt hat. In erster Linie dem Konformitätsanspruch der Betreuerin.

Wahrscheinlich wäre es ohne jedes Problem möglich, dieses Beispiel auf die Situation in einem Flüchtlingswohnheim zu übertragen. Nicht viel schwerer wäre es sich vorzustellen, was Homosexuelle zu hören bekommen, wenn sie sich z.B. in einer nicht genehmen Art und Weise kleiden, oder Alte, wenn sie sich zu jugendlich geben usw. Die gesamte Gesellschaft scheint von diesem Konformitätsanspruch durchzogen zu sein.

Auch in einem Lehrgang zur beruflichen Qualifizierung oder zur Heranführung von Langzeitarbeitslosen an den Arbeitsmarkt findet sich Anschauungsmaterial. In nahezu jeder Maßnahme steht das Büffeln von arbeitsmarktgerechtem Sozialverhalten, wenn nicht im Mittelpunkt, so doch mit in der oberen Hälfte der Prioritätenliste. Auch dieses an sich ist kein Problem – in jedem Fall wohl auch notwendig, um einen Job zu bekommen - aber es wird per Lehrplan darauf hingearbeitet, dass man sich möglichst genauso gibt, wie es der Konformitätsanspruch verlangt. Um für die AbsolventInnen der Maßnahmen möglichst viele Jobs zu finden, um eine möglichst hohe Vermittlungsquote zu erreichen, ist diese Herangehensweise mit Sicherheit richtig. An der Situation, nur dann den Job zu bekommen, wenn man sich genauso verhält, wie es die Norm verlangt, ändert sich aber herzlich wenig.

An der Situation, nur dann den Job zu bekommen, wenn man sich genauso verhält, wie es die Norm verlangt, ändert sich aber herzlich wenig.

Gerade die Heranziehung von Beispielen, wie von Menschen mit der Abweichung von Regeln und Normen umgangen wird, die sich eher der Überwindung von Diskriminierung verschrieben haben, sollte verdeutlichen, wie schwierig es ist, sich von dem diskriminierenden Verhalten aufgrund von Abweichungen von der Norm zu befreien.

¹⁵ vgl. Fuchs (2001b)

4.2.3. Die bipolare Perspektive

Nach diesem Exkurs zu dem Thema Normen und der Umgang mit Abweichung von ihnen, wollen wir nun mit der Begründung fortfahren, warum der horizontale Ansatz der Lotse für einen Perspektivenwechsel sein kann.

Unsere These geht davon aus, dass durch einen zielgruppenspezifischen Blickwinkel auf das Problem von Diskriminierung die Betonung von Norm und Abweichung noch verstärkt wird. Egal ob ich „gutwillig“ bin und versuchen möchte mich für Menschen einzusetzen, die von Diskriminierung betroffen sind oder aber diejenigen die ich als nicht normal erachte, zurückweise und ausgrenze, im Mittelpunkt der Betrachtung steht der Unterschied.

Gerade aber in der Gegenüberstellung von Norm und Abweichung und der Verbindung zu den Folgen, die diese Abweichung hat (Diskriminierung, soziale Ausgrenzung) tritt man allzu oft in die Falle, die Gründe für die Anders-(Schlechter)behandlung in dem abweichenden Verhalten zu suchen. Die Frage nach den notwendigen Schritten zur Überwindung von Diskriminierung wird dann mit der Forderung nach Integration der Ausgegrenzten in die Welt der „Normalen“ beantwortet. Der Begriff der Integration bringt unseres Erachtens verschiedene Gefahren mit sich, die der Bekämpfung von Diskriminierung nicht unbedingt förderlich erscheinen. Selbstverständlich gibt es verschiedene Verständnisse von Integration, deren Notwendigkeit außer Frage steht. So ist es sicherlich als positiv anzusehen, wenn aus dem Arbeitsmarkt Ausgeschlossene gleichberechtigt in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Allerdings bezieht sich die Diskussion um Integration zu oft auf die eben schon genannte Integration etwas „Fremdem“ in etwas „Normales“. Beispiele gibt es hierfür zur Genüge. Es ist völlig unerheblich ob hierfür von der Integration der Behinderten, der MigrantInnen oder wem auch immer die Rede ist. Hier wird dann von sich jeweils bipolar gegenüber stehenden Blöcken ausgegangen, von denen einer die „Norm“ bzw. „Normalität“ repräsentiert und der andere die „Andersartigkeit“. Selbst wenn Wohlmeinende von der Integration sprechen, wird dieses Bild der sich gegenüber stehenden Blöcke reproduziert, nur das davon ausgegangen wird, dass es der „Normalität“ gut bekäme, die „Andersartigkeit“ in ihrer Mitte aufzunehmen.

Gerade diese Art des normlastigen Integrationsbegriffes führt nach unserer Ansicht aber gerade nicht zu einem weiter führenden Verständnis von Diskriminierungsbekämpfung. Dieses sollte vielmehr dadurch geleitet sein, dass sie die Vielfältigkeit von Lebensarten und das Anrecht auf gleiche Partizipationschancen stärkt.

4.2.4. Die Möglichkeit einer anderen Perspektive

Um dieser bipolaren Gegenüberstellung von Unterschieden zu entkommen, von denen die eine Seite das Normale repräsentiert und die andere Seite die Abweichung ist ein Perspektivenwechsel notwendig. Die erforderliche Perspektive kann unseres Erachtens der horizontale Ansatz sein. Gerade wenn Diskriminierung nicht nur individuell untersucht wird, sondern als allgemeiner zielgruppenübergreifender Tatbestand verstanden wird,

Durch den horizontalen Ansatz (...), lässt sich viel einfacher zeigen, dass die Gründe nicht im abweichenden Verhalten, sondern in der Haltung der angeblichen Normerfüller liegen.

besteht die Chance, besser den Mechanismus aufzuzeigen, mit dem Diskriminierung wirkt. Durch den horizontalen Ansatz und das Betrachten von vielerlei Abweichungen und dem Erkennen, dass es sich beim Umgang mit diesen Abweichungen jeweils um denselben Mechanismus handelt, lässt sich viel einfacher zeigen, dass die Gründe nicht im abweichenden Verhalten, sondern in der Haltung der angeblichen Normerfüller liegen. Wenn derselbe Mechanismus immer wieder auftaucht und aufgezeigt wird, egal ob Behinderte, MigrantInnen, Schwule

und Lesben etc. ausgegrenzt und diskriminiert werden, fällt es zunehmend schwerer, die Gründe für die diskriminierende Behandlung im Anderssein zu suchen. Der Blick fällt fast zwangsläufig auf die Pluralität menschlichen Seins und im Spektrum dieser Vielfalt wird das „Normale“ zu einer unter vielen Möglichkeiten und damit immer schwieriger überhaupt noch festzustellen, was „normal“ ist.

An diesem Punkt wäre es sinnvoll die Frage von Diskriminierung mit anderen Diskursen wie über Zivilgesellschaft und Diversifizierung der Gesellschaft zu verknüpfen. Als Ansatzpunkt zur Überwindung von Diskriminierung müsste an der Frage „Wie viele Unterschiede verträgt eine Gesellschaft?“ angesetzt werden, um eine Sensibilisierung für die Akzeptanz anderen Verhaltens zu fördern und zu entwickeln.

4.3. Die politische Perspektive des horizontalen Ansatzes

Eine gute Möglichkeit hierfür bietet sich im Prozess der Umsetzung von zwei Richtlinien der Europäischen Union. Durch den Beschluss Europäischen Union über die Annahme dieser zwei Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierung in letzten Jahr werden die Mitgliedsstaaten unabhängig von ihren bisherigen Bemühungen der Diskriminierungsbekämpfung innerhalb einer Frist von drei Jahren ihre nationale Gesetzgebung anpassen müssen. Eine dieser Richtlinien bezieht sich auf die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Hier werden sich auf jeden Fall die Arbeitgeber in die Diskussion über die Gestaltung des Gesetzes einschalten. Die zuständigen öffentlichen Einrichtungen und auch die Selbstorganisationen von Diskriminierungsopfern werden sich aber genauso in die Debatte einschalten und so die Möglichkeit eröffnen, gerade den gesellschaftlichen Diskurs zu führen der in den angemahnten Informations- und Politikkampagnen zur Änderung des öffentlichen Bewusstseins eingefordert wird.

Es stellt sich dann aber dieselbe Frage, welche inhaltlichen Ziele in diesem Diskurs transportiert werden sollen.

Gerade wenn man sich die vielfältige Betroffenheit durch Ausgrenzung aufgrund der Abweichung von einer bestimmten Norm vor Augen führt, wenn man nicht nur eine Gruppe isoliert betrachtet, wird diese Frage ad absurdum geführt, weil es nichts „Normales“ gibt, in das jemand integriert werden kann. Es steht dann eine gesellschaftliche Debatte auf der Tagesordnung über das Verhältnis zum Verständnis und der Akzeptanz von „Differenz“.

Man wird schnell bei der Frage sein, wie kann eine Gesellschaft sich organisieren, um die Diversität der verschiedenen Lebenssituationen zu akzeptieren und zu gewährleisten. Es stellt sich die Frage, wie kann die Gesellschaft, egal ob in Spanien, Italien, Österreich, Deutschland, Dänemark, Schweden oder anderswo mit einer „Kultur der Offenheit“ gestaltet werden, dass niemand auf die wohl-tätige Aufnahme bei den „Normalen“ angewiesen ist.¹⁶ Die Fokussierung auf den Aspekt der Horizontalität lässt weniger Freiraum, sich dieser Debatte zu entziehen. „Es ist noch ein langer Weg, bis es in unserer Gesellschaft selbstverständlich sein wird, jeden einzelnen in seiner Individualität und Einzigartigkeit so anzunehmen, wie er (oder sie Anm. d. Verf.) ist.“¹⁷ Das Ziel einer solchen Debatte kann mit Theodor Adorno formuliert werden: „Jeder Mensch muß ohne Angst verschieden sein können.“¹⁸ oder wie es Richard von Weizsäcker vor der Bundesarbeitsgemeinschaft „Hilfe für Behinderte“ ausgedrückt hat: „Es ist normal verschieden zu sein. Es gibt keine Norm für das Menschsein. Daß Behinderung (und in unserem Sinne auch Migrant-Sein, lesbisch oder schwul sein, anderes Alter, anderes Aussehen, die Hautfarbe etc. Anm. d. Verf.) nur als Verschiedenheit aufgefasst wird, das ist das Ziel, um das es uns gehen muss.“¹⁹ Der horizontale Ansatz ist hierfür kein Zaubermittel sondern lediglich Werkzeug, er kann aber helfen Ressourcen zu bündeln und den Fokus der gesellschaftlichen Diskussionen zu verschieben. United, Ilga Europe und Mobility formulieren es in ihrem Abschlussbericht ihres Projektes aus dem letzten Jahr so:

(...), wie kann die Gesellschaft (...) mit einer „Kultur der Offenheit“ gestaltet werden, dass niemand auf die wohl-tätige Aufnahme bei den „Normalen“ angewiesen ist.

„Gemeinsam kämpfen wir nicht nur gegen Diskriminierung, sondern auch für eine Gesellschaft, die niemanden ausgrenzt und die auf der tatsächlichen Achtung der Menschenrechte beruht. Bündnispartner zu suchen und Allianzen zu schließen, ist zweifellos effizienter als allein zu arbeiten. Wir müssen enger zusammenarbeiten und die schon bestehenden Verbindungen stärken. Das erfordert ein besseres Verständnis für den Nutzen einer solchen Zusammenarbeit und auch eine Beschäftigung damit, wie Hindernisse überwunden werden können. Solidarität kann nicht einfach proklamiert, sondern muss aufgebaut werden.“²⁰

¹⁶ vgl. zu einer „Kultur der Offenheit“ auch Lange/Pagels (2000a+b).

¹⁷ Köpke/Köpke (1997), S.2 der Internet-Version.

¹⁸ Adorno 1976, zit. nach Köpke/Köpke (1997) S. 1.

¹⁹ v. Weizsäcker (1993)

²⁰ vgl.: Mobility International – ILGA-Europe – United for Intercultural Action, Sprungbretter und Hürden – Projektbericht. Anhang zum Internationalismus-Kalender von United, März 2001, S. 43f

Literatur:

- Adorno, Theodor (1976): *Minima Moralia*, Frankfurt/Main 1976, zit. nach Köpke/Köpke (1997), Kap. Vorbemerkungen
- Bauer, Birgit (1999): Was heißt hier queer? Mehr als ein Modewort für *schwul* oder *lesbisch*, in: Hamburger Forum für sozial Arbeit, standpunkt: sozial 3/99
- Detlev Claussen (1994): Was heißt Rassismus?, Darmstadt 1994
- Fuchs, Peter (2000): Behinderung und Soziale Systeme – Anmerkungen zu einem schier unlöslichen Problem, zit. nach: http://www.fen.ch/texte/gast_fuchs_behinderung.htm
- Fuchs, Peter (2001a): Engagement und guter Wille sind zu wenig. Vom Selbstverständlichen im Umgang mit Menschen, Teil I: Vorwort: Oft fehlt eine Kompetenz der sachgerechten menschlichen Versorgung, taz vom 2.4.2001, Seite 13
- Fuchs, Peter (2001b): Die Ödnis unausgefüllter Zeit. Vom Selbstverständlichen im Umgang mit Menschen, Teil II: Durchlassen oder nicht? Das Verhängnis der Privatregeln, taz vom 10.4.2001, Seite 13
- Fuchs, Peter (2001c): Das gibt's auch nicht bei VW. Vom Selbstverständlichen im Umgang mit Menschen, Teil III: Das Verhängnis von Privatregeln und die Folgen falscher Ordnungsliebe, taz vom 17.4.2001, Seite 13
- Fuchs, Peter (2001d): Die kostbare Zeit im Sandkasten. Vom Selbstverständlichen im Umgang mit Menschen, Teil IV: Der Zwang zur Gruppenaktivität und weitere Verhängnisse, taz vom 24.4.2001, Seite 13
- Köpke, Karl-Heinz und Andreas (1997): Es ist normal verschieden zu sein, <http://bidok.uibk.ac.at>
- Kronauer, Martin (1998): „Exklusion“ in der Armutsforschung und der Systemtheorie. Anmerkungen zu einer problematischen Beziehung, <http://www.gwdg.de/~dgsf/frames/publik/mitt26/kronauer.htm>
- Lange, Matthias/Weber-Becker, Martin (1997): Rassismus, Antirassismus und interkulturelle Kompetenz, Göttingen (ibbw) 1997 (=ibbw, Weender Landstr. 6, 37073 Göttingen).
- Matthias Lange, Nils Pagels (2000a): Überlegungen zur Theorie und Praxis von kommunalen Ansätzen und Strategien einer interkulturellen Öffnung, in: Stadt Göttingen (2000c), S. 239ff.
- Matthias Lange, Nils Pagels (2000b): Interkulturelle Kompetenz – Überlegungen zu kommunalen Ansätzen und Strategien einer interkulturellen Öffnung, in: iza, Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, 1-2000
- Myowna, Nico (2000): Tagung in Köln: Wer ist hier behindert, Tagungsbericht, <http://www.ainfos.ca/oo/mar/ainfos00450.html>
- Nassehi, Armin (2000): Endlich die Menschen entdeckt? Über einige Unschärfen im Diskurs um, Inklusion und Exklusion', Vortrag auf dem Workshop „Inklusion und Exklusion“ an der Universität Mannheim am 6. Juli 2000
- Rifkin, Jeremy (2001): Der embryonale Markt, Was ist ein Mensch: Die Ethik der Genetik, aus Süddeutsche Zeitung (SZ) vom 14.4.2001
- Speck, Andreas (1998): Gefangen im Netz kollektiver Identitäten? in: graswurzelrevolution Nr 234, Dezember 1998
- Speck, Andreas (2000): Kollektive Identitäten: Falle oder Mittel zum Empowerment, zit. nach <http://www.wir-irg.org/de/nvse-idd.htm>
- Stadt Göttingen (2000a): Arbeitsmarkt und Diskriminierung – eine Untersuchung in Dänemark, Deutschland, Österreich und Schweden, Göttingen 2000
- Stadt Göttingen (2000b): Überwindung von Diskriminierung – einige Schritte auf dem Weg zum unmöglich Erscheinenden, Göttingen 2000
- Stadt Göttingen (2000c): Interkulturelle Kompetenz in Kommunalverwaltung und Gemeinwesenarbeit, Göttingen 2000
- Tuider, E. (1999): Konturen einer *verqueeren* Pädagogik, Zu Normen und Identitäten in der Sexualpädagogik, in: Hamburger Forum für sozial Arbeit, standpunkt: sozial 2/99
- Weizsäcker, Richard von (1993): Rede vor der Bundesarbeitsgemeinschaft „Hilfe für Behinderte“ vom 1.7.1993, zit. nach Köpke/Köpke (1997), Kap. Erheblicher Nachholbedarf