



Diversity: Minderheitenperspektive oder ganzheitlicher Ansatz

Die Antidiskriminierungsarbeit unterscheidet im Wesentlichen zwischen zwei Ansätzen:

- Vertikaler Ansatz
- Horizontaler Ansatz

Der vertikale Ansatz betrachtet die Lebenssituation einzelner Diskriminierungsopfer und geht von den Diskriminierungsmerkmalen Alter, Behinderung, Geschlecht, ethnische Herkunft/Rasse, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität aus. Er hat die Defizite im Blick. Opfer werden so eher als Objekte betrachtet.

Der horizontale Ansatz richtet hingegen das Augenmerk auf die Ursachen schlechthin und verlässt die Minderheitenperspektive zu Gunsten eines ganzheitlichen Ansatzes. Er entspricht weitgehend den Konzeptionen, die sich mit den Begriffen Inklusion oder Diversity verbinden. Strukturelle Rahmenbedingungen verhindern oder begünstigen Ausgrenzung, wobei nicht entscheidend ist, welche Zielgruppe von Diskriminierungsopfern konkret betroffen ist. Im Vordergrund stehen die Rahmenbedingungen, die Minderheiten und Mehrheit gleichermaßen herausfordern:

- Erkennen und Wertschätzen von Vielfalt, Unterschiedlichkeit und Ungleichheit
- Austausch von Erwartungen und Einigung auf Regeln im Umgang mit Interessengegensätzen (Konflikten)
- Integration von bewährtem Alten und Fremden zu einem neuen gesamtgesellschaftlichen Miteinander (Konsens)