

## Vielfalt und Verschiedenheit in Institutionen

Der intersektionell-plurale bzw. interkategorial-plurale Diversity-Ansatz im Lehrraum

Online unter: <http://www.t3presse.tu-berlin.de/6227.html>

---

### Other, male, female: Lehrende und Lernende im geschlechtsfreien Raum?

Das Faktum von Pluralität bzw. Diversity – als *Gleichheit* und als *absolute Verschiedenheit* von Menschen – zeigt sich auch im Lehrraum.



---

[www.perko-profundus.de/](http://www.perko-profundus.de/) [www.czollek-consult.de](http://www.czollek-consult.de)

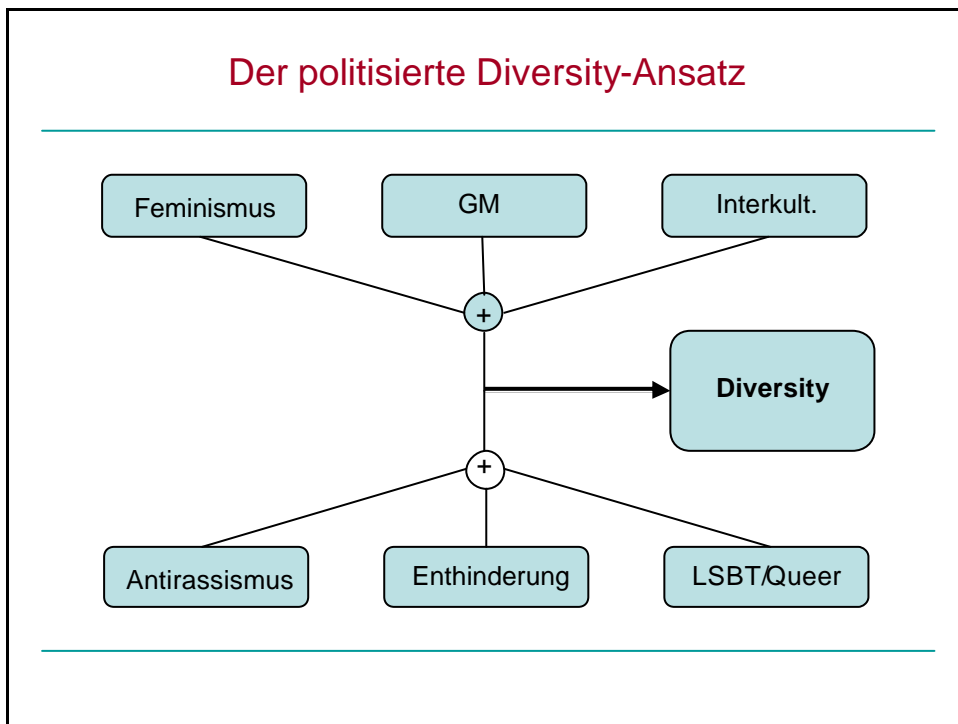
2

Der Begriff Diversity (Verschiedenheit, Vielfalt, Heterogenität) wird zur Zeit eng mit einem wirtschaftlichen Konzept verbunden, das die Bindung von Arbeitskräften an das Unternehmen und die Schaffung neuer Absatzfelder durch Ansprechen von bestimmten „neuen“ Zielgruppen verfolgt. Vielfalt wird als besondere Chance und als Wettbewerbsvorteil begriffen. Die Profitmaximierung von Unternehmen steht dabei im Vordergrund. Dabei geht es zwar jeweils innerbetrieblich auch um das Wohlbefinden der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, doch werden Hierarchien, Verteilung von Ressourcen und Gerechtigkeit, soweit sie Profitinteressen negativ berühren würden, nicht infrage gestellt (vgl. Czollek 2005). Doch stimmt die Annahme nicht, dass Diversity ein neuer Einfall der Wirtschaft gewesen wäre. So sind Diversity Ansätze in Forschungen der Sozialanthropologie, der Philosophie oder der Sozialwissenschaften etc. weit früher bekannt. Auf praktisch-politischer Ebene gab es Diversity-Ansätze in Bürgerrechtsbewegungen oder Frauenbewegungen etc. Seit einiger Zeit ist von Diversity-Theorien bzw. Diversity (Cultural) Managing in (sozialen) Institutionen die Rede, deren Ziele sich nicht an Profitmaximierung ausrichten.

Unsere Konzeption zielt auf die Umsetzung von Diversity in Institutionen (soziale Institutionen, Bildungswesen wie Universitäten, Hochschulen ...) ab und zeigt Diversity als politisiertes Modell, in dem Differenzlinien und gesellschaftliche Regulativa, über die der Status von Menschen bestimmt wird, reflektiert und in der Praxis berücksichtigt werden. Wir stellen Möglichkeiten vor, Diversity umzusetzen und konzipieren ein Modell, in dem wir einzelne Elemente vorstellen, die zur Umsetzung von Diversity im Sinne eines intersektionell-pluralen bzw. interkategorial-pluralen Ansatzes institutionalisiert werden müssten. Hintergrund dieser Forcierung ist die Annahme der Gleichheit und Verschiedenheit von Menschen. Insofern stehen soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit für alle Menschen im Vordergrund unserer Überlegungen, ohne Differenzen zwischen Menschen zu ignorieren oder aufzuheben.

### 1. Diversity als politisiertes Modell

Dieser Ansatz geht, wie wir an anderer Stelle detailliert gezeigt haben (vgl. Perko/Czollek 2007), davon aus, bestehende Theorie- und Handlungsansätze – z.B. Interkulturelle Orientierung, Öffnung für Migranten/innen sowie Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe, zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern, aber auch Projekte wie Feminismus u. a. – miteinander zu verbinden. Folgende Grafik soll das veranschaulichen:



©Czollek/Perko

Als ganzheitliches Diversity Konzept enthielte dieses Projekt (veranschaulicht in der Gleichung  $F + GM + I \dots + A + E + LSBT/Q \dots = D$ ) sowohl politische Inhalte, Orientierungen und Ziele der einzelnen Ansätze, wäre aber nie nur die Summe aller Teile, sondern ein eigenes Projekt: zugunsten der sozialen Gerechtigkeit und Chancengleichheit für alle Menschen.

Mit einem politisierten Diversity, das der Profitmaximierung enthoben ist, wird hier ein gesellschaftliches Phänomen und eine Praxis beschrieben, in der es um die Veränderung homogener Institutionen und Praxen hin zur Verschiedenheit, Vielfalt, Heterogenität in seiner Komplexität geht. Inhaltlich setzt diese Vorstellung bei bestehenden Gesellschaftsanalysen an und nimmt jene Ansätze auf, denen es um die Aufhebung von Hierarchien und Teilung der Gesellschaft in Macht und Nicht-Macht, in Chancen-Haben und Chancen-Nicht-Haben etc. geht. Als praktisches Konzept zielt es auf gleiche Chancen für alle Menschen, unabhängig von dem jeweiligen kulturellen Hintergrund, Religion, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Geschlechterrolle, sexuelle Orientierung, Klasse sowie körperliche Verfasstheit und unabhängig von der Nützlichkeit des jeweiligen Menschen. Greifen wir Diversity affirmativ auf, so in erster Linie deshalb, weil es ein Instrumentarium für die Benennung von und den anerkennenden Umgang mit Differenzen zwischen Menschen ist, mit dem Ziel, jene Differenzen zugunsten von Gleichberechtigung zu enthierarchisieren.

## 2. Reflexion von Differenzlinien

Die in Diversity-Konzepten relevanten Differenzlinien finden Analogien in Konzepten wie das Social-Justice und Diversity-Training.<sup>1</sup> Die markantesten Differenzlinien, die im Diversity zu berücksichtigen sind, zeigen sich in sozialen und kulturellen Bereichen und können schematisierend folgenderweise benannt werden:

Sozialen Differenzlinien u. a.

Umgang mit Natur	Beherrschung der Natur oder Leben im Einklang mit ihr, Fragen des Umweltschutzes
Gender	Mann, Frau, Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Intersexen ...
Generationen	Jung, Alt ...
Hautfarbe	Schwarz, Weiß, Colored ...
Klasse	Ökonomische Macht/Ohnmacht, Ausbildung ...

<sup>1</sup> Seit 2001 führen Leah Carola Czollek und Heike Weinbach Social Justice und Diversity Trainings in Projekten und Unternehmen durch, in denen sie diese sozialen und kulturellen Trennlinien bezogen auf strukturelle Ausgrenzungsmechanismen wie Rassismus, Antisemitismus, Vorurteile gegen Sinti und Roma, „Behinderten“feindlichkeit usw. bearbeiten. Vgl. Czollek/Weinbach 2002.

Kultur	Kulturelle Dominanz; kulturelle Minderheit, Religion ...
Körperliche und mentale Verfasstheit	Norm, Nichtnorm ...
Sprache	Landessprache, Muttersprache, Mehrsprachigkeit ...
Geographie	Stadt, Land, Nord-Süd, Ost-West ...

(© Czollek 2001, modifiziert nach Johann Galtung)

#### Kulturelle Differenzlinien u. a.

Verhältnis zwischen Menschen; Rangfolge von Geschlechtern
Verhältnis zwischen Mensch und Gott
Verhältnis zwischen Mensch und Natur
Zeitkonzepte
Raumkonzepte
Erkenntnistheoretische Zugänge, Denkstrukturen

(© Czollek 2001, modifiziert nach Johann Galtung)

In Bezug auf die hier nur unvollständig und vereinfacht aufgezählten Differenzlinien gibt es wahrnehmbare und nicht wahrnehmbare Dimensionen. So sind die genannten kulturellen Konzepte ebenso wenig sichtbar wie z. B. Werte und Einstellungen, sexuelle Orientierung, nicht sichtbare „Behinderungen“, Mitgliedschaft in Organisationen und Einkommen. Auch nationale Zugehörigkeiten sind nicht immer erkennbar. Mit diesen Merkmalen und Kriterien jedoch sind Karrierechancen oder Nicht-Chancen, Möglichkeiten oder Unmöglichkeiten der Beteiligung am öffentlichen Leben und an demokratischen Beteiligungsrechten verbunden. Für bestehende Institutionen sind einige dieser Differenzlinien immer wieder Grund für den Ausschluss bestimmter Menschen.

### 3. Der intersektionell-plurale bzw. interkategorial-plurale Diversity Ansatz

Der Begriff *intersectional* wurde von Kimberlé Crenshaw in Bezug auf Untersuchungen des Wechselverhältnisses von *race*, *class* und *gender* geprägt. Ausgehend davon stellen wir ein Diversity Modell vor, in dem von einer Basiskategorie ausgegangen wird, und gefragt wird, wie diese mit anderen „Differenzkategorien“ zusammenhängt, d. h. welche Wechselwirkung es zwischen ihr zu anderen Kategorien gibt. Dabei geht es einerseits um die Analyse der Wechselwirkung, andererseits darum, sie in der Praxis zu berücksichtigen.

In diesem Ansatz werden folgende Differenzmerkmale, über die der gesellschaftliche Status von Menschen bestimmt wird, berücksichtigt:

---

## Intersektionell (interkategorial)- pluraler Ansatz

### Gender in Wechselbeziehung zu ...

- Sexuelle Orientierung
- Hautfarbe
- Kulturelle Herkunft
- Migranten/innen, Nicht-Migranten/innen
- Sprache
- Religion
- Soziale Klasse
- Alter
- Stadt / Land
- Ability / „Behinderung“
- ...

©Czollek/Perko

Sicherlich könnte ein Diversity Konzept vorgeschlagen werden, in der alle Diversity Momente, alle Dimensionen von Verschiedenheit in jeder Institution, in jedem Praxisfeld stets gleichzeitig berücksichtigt werden sollten. Doch bliebe das ein rein theoretischer Vorschlag und wäre nicht umsetzbar. Ganzheitlich ist der intersektionell-plurale bzw. interkategorial-plurale Ansatz dennoch, insofern ausgehend von einer „Kategorie“ auf andere Rücksicht genommen wird.

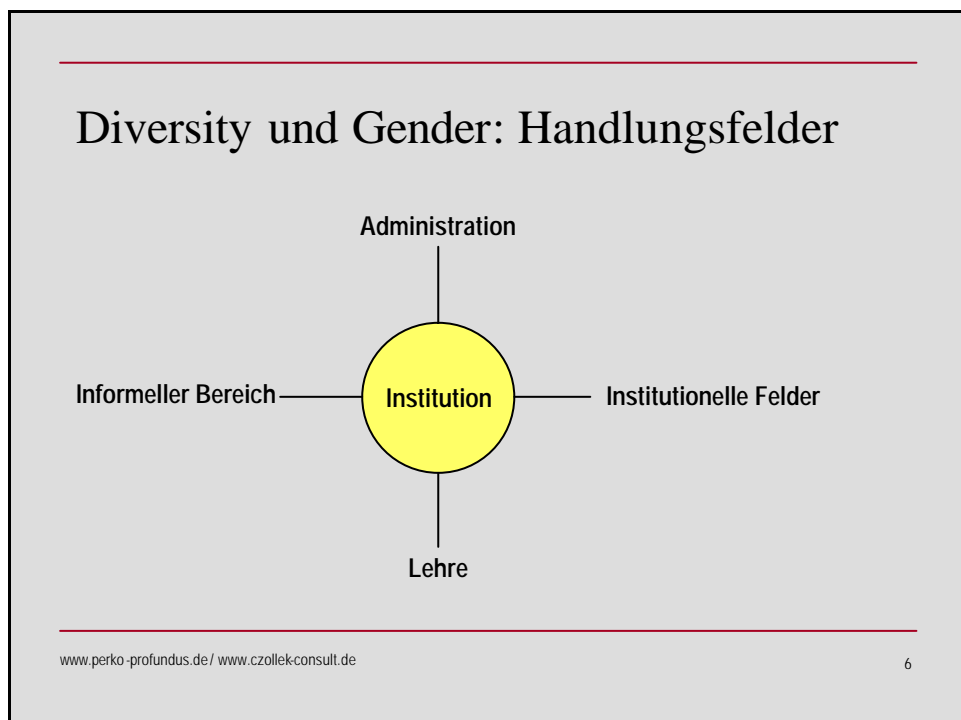
#### **4. Notwendige Überlegungen bei der Umsetzung von Diversity**

Bislang existieren keine Instrumente, wie Diversity (und Interkulturelle Öffnung von Institutionen) umgesetzt werden soll (wie etwa beim Gender Mainstreaming). Ebenso wenig sind Institutionen mit Sanktionen konfrontiert, wenn sie Diversity nicht umsetzen. Es gibt ferner keine Lorbeeren, sollte die Umsetzung durchgeführt werden, keine zusätzlichen finanziellen Förderungen (außer im Forschungsprojektbereich), keine besonderen Huldigungen. Warum also sollten Institutionen ihre eigene Institution hin zu thematischer und personeller Heterogenität verändern?

Aus ethischer Perspektive ließe sich eine Antwort im „Gut-Sein-Wollen“ der Institutionen respektive ihrer Angehörigen geben. Im Hintergrund kann die Vorstellung von Gerechtigkeit stehen, die auf den Gedanken der Chancengleichheit und gleiche Teilhabe und Umverteilung von Ressourcen basiert. Aus philosophischer Perspektive kann die Ontologie

der Veränderung als Hintergrund fungieren, d. h. die Auffassung, Gesellschaft als instituierte und instituierende zugleich zu begreifen, die nicht gleich bleibt wie sie ist, etwas Anderem Platz macht, Neues schafft, sich also stets verändert (vgl. Castoriadis 1984). Aus sozialpädagogischer Perspektive etwa wäre der Grund in der eigenen Aufgabenstellung zu sehen, die den Abbau von Benachteiligung von Menschen und ihrer Befähigung sowie Ermöglichung, am öffentlichen Leben teilhaben zu können, fokussiert. Aus gesellschaftspolitischer Perspektive kann ein politischer Wille Hintergrund für die institutionelle (Selbst)Veränderung sein, der demokratischen Werten respektive dem Faktum der Pluralität gerecht werden will, d. h. der Tatsache, dass, „nicht ein Mensch, sondern viele Menschen (in ihrer Gleichheit und radikalen Verschiedenheit, Anm. P/C.) auf der Erde leben und die Welt bevölkern, die nur in der Vielheit existiert“. (Arendt 1967: 14) Alle diese Perspektiven – Veränderung, Abbau von Benachteiligung, Beteiligung von Menschen am öffentlichen Leben etc. – spielen auch in Institutionen wie Universitäten und Hochschulen eine wesentliche Rolle, geht es doch in der gegenwärtigen Gesellschaft darum, Ausgrenzungen entgegenzuwirken und Integration bzw. Inklusion zu stärken.

Institutionen, die Diversity umsetzen wollen, müssten nach ihrer Motivation fragen, um entscheiden zu können, was sie eigentlich umsetzen wollen, wenn von Diversity die Rede ist. Sie müssten sich fragen, welche internen und externen Ziele sie verfolgen wollen. Dabei spielt die Reflexion der Handlungsfelder in der Institution eine wesentliche Rolle. Dazu die folgende Grafik:



Neben der Reflexion der Handlungsfelder, spielen folgende Überlegungen eine wesentliche Rolle:

#### Notwendige Überlegungen bei der Umsetzung von Diversity

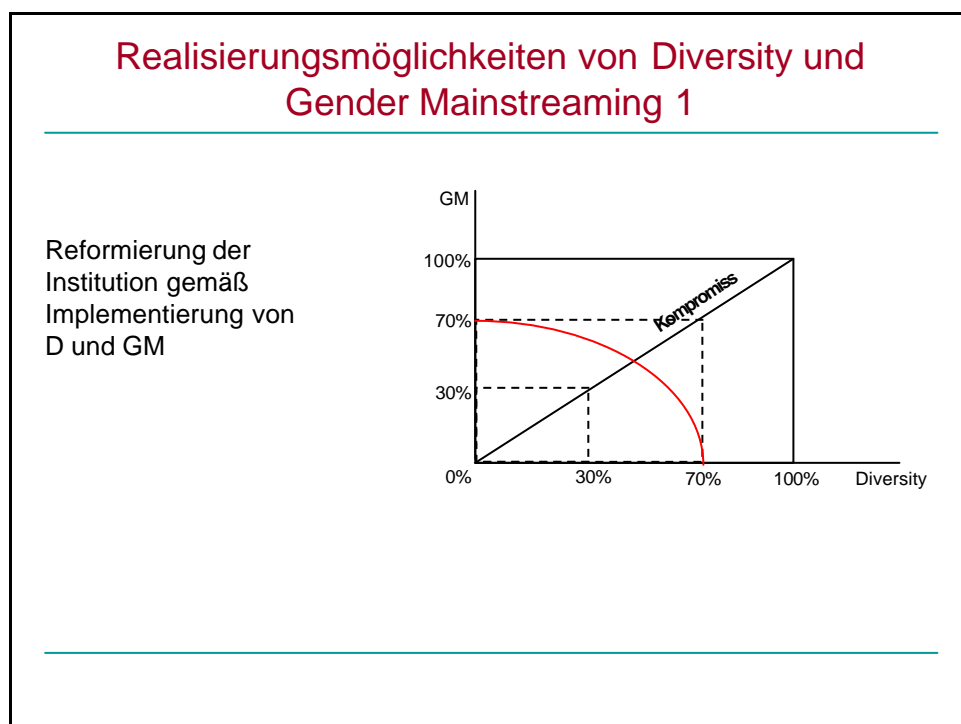
- welche Ziele sollen kurzfristig, mittelfristig und längerfristig erreicht werden?
- was sind die internen und externen Zielsetzungen?
- welche Themen- und Arbeitsfelder (inklusive Personalpolitik) sollen wie verändert werden?
- welche Rahmenbedingungen (Vereinsrecht, Arbeitsrecht, Staatsbürgerschaftsrecht, Aufenthaltsrecht ... existieren?
- wo und wie ist die Institution eingebunden (Gesellschaftliche Spannungsfeld)?
- ...

©Czollek/Perko

Erst wenn diesen Überlegungen nachgegangen wurde (vgl. Perko/Czollek 2007) wird deutlich, was im Namen des Diversity umgesetzt werden soll. Zusätzlich wären die Konsequenzen der Umsetzung zu bedenken.

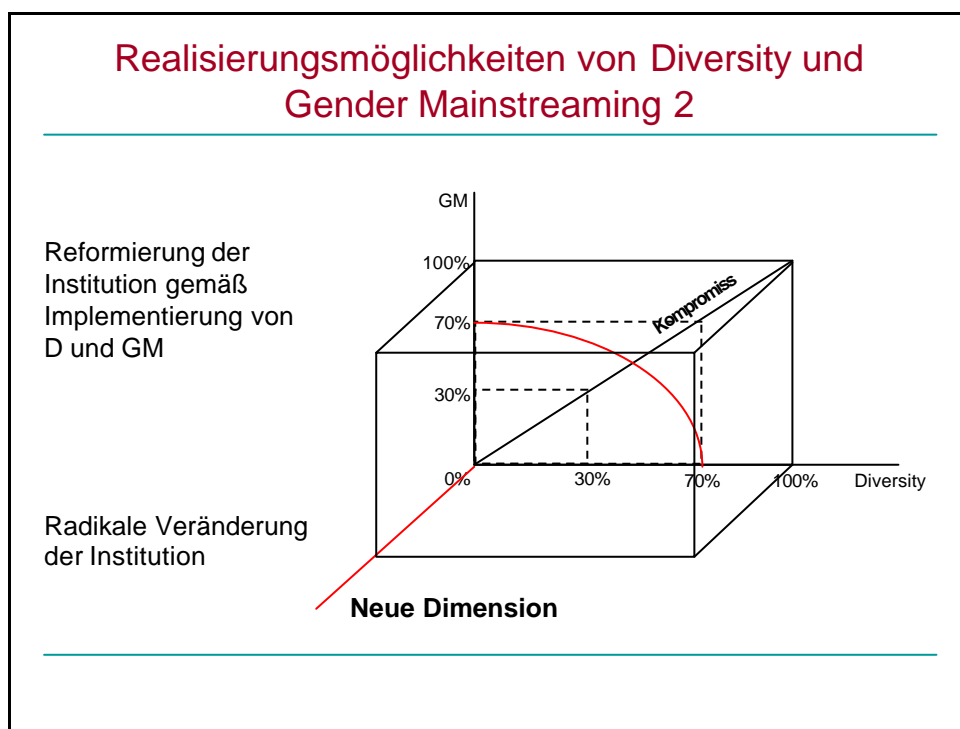
#### 5. Mögliche Konsequenzen der Umsetzung von Diversity

Grafische Darstellungen sollen – in der exemplarischen Gegenüberstellung von Gender Mainstreaming (als bereits gesetzlich verankerte Forderung) und Diversity – zwei Möglichkeiten der Umsetzung aufzeigen.



©Czollek/Perko

In dieser Grafik wird die Implementierung von Gender Mainstreaming (das in Institutionen umgesetzt werden muss) und Diversity in einer sozialen Institution gezeigt. Die Variationen sind mannigfaltig. Je nach Intention kann Gender Mainstreaming oder Diversity bevorzugt oder beides prozentual gleichermaßen umgesetzt werden. Zieht man Diversity heran, so lässt sich sagen: Je höher der prozentuale Anteil von Diversity, desto signifikanter wird diese Reformierung und damit die Veränderung der bestehenden Institution. Je höher der prozentuale Anteil von Diversity ist, desto höher ist der Energieaufwand, Verschiedenheiten innerhalb einer Institution zu managen, weil immer mehr Unterschiede zutage kommen, mit denen erst gelernt werden müsste, umzugehen. Dass dies zeitweilig das Konfliktpotential innerhalb einer Institution erhöhen kann, ist evident. Der skizzierte Halbkreis zwischen 70% GM und 70% D verweist auf den möglichen Kipppunkt, an dem die Homogenität durch die Implementierung von Gender Mainstream und Diversity hin zur Verschiedenheit, Vielfalt, Heterogenität in dem Sinne umschlagen kann, so dass der bisherige institutionelle Mainstream nicht weiter Mainstream wäre.



©Czollek/Perko

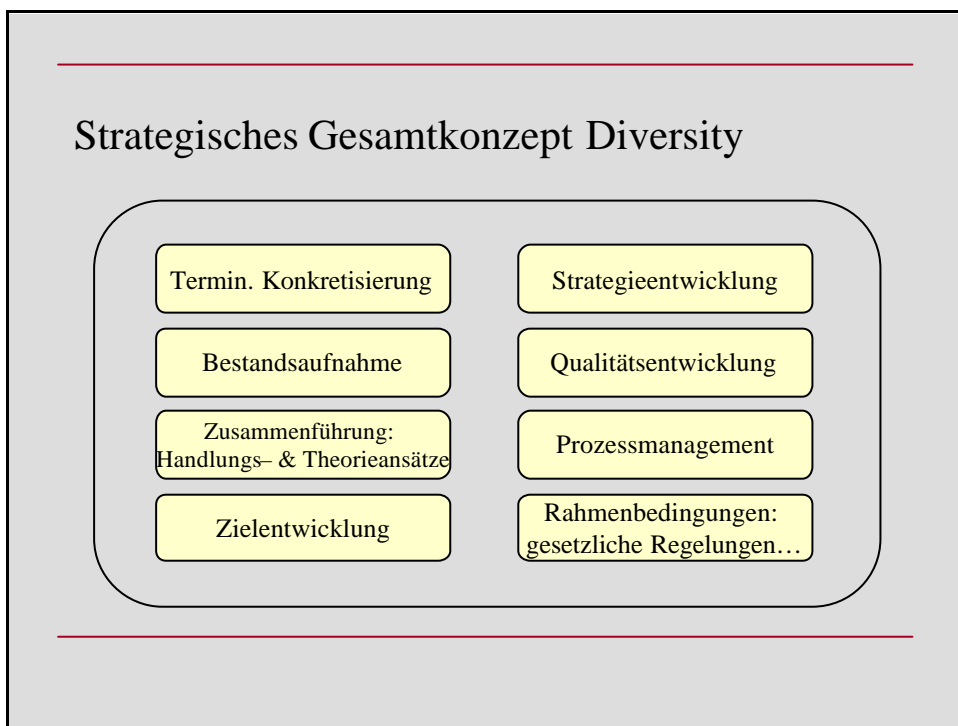
Diese Grafik zeigt eine weitere Möglichkeit, Diversity umzusetzen. Sie führt eine neue Dimension ein. Die nach unten zeigende Linie sprengt das Koordinatensystem und verweist damit auf eine radikale Veränderung einer Institution. Zur Verhandlung steht hier nicht mehr die prozentuale Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity innerhalb der bestehenden Institution, sondern ihre Neugestaltung im Namen eines politisierten Diversity-Konzeptes. Diversity selbst würde so – anders als im ersten Modell – zum Mainstream.



Institutionen müssen also reflektieren, welche Konsequenzen es bei der Umsetzung von Diversity geben könnte und welche sie de facto forcieren wollen.

## 6. Das strategische Gesamtkonzept Diversity

Interkulturelle Öffnung, Gender Mainstreaming etc. weisen darauf hin, dass das Thema Diversity aufgenommen wird. Doch werden Fragen, die sich dazu ergeben, mit jeweils isolierten Ansätzen beantwortet. Insofern bedarf es eines strategischen Gesamtkonzepts von Diversity (und Diversity Managing) in Institutionen. Zur sinnvollen Verwirklichung wären folgende Elemente zu berücksichtigen bzw. zu institutionalisieren:



©Czollek/Perko

### Terminologische Konkretisierung

Um begriffliche Klarheit zu schaffen, könnte die Differenzierung übernommen werden, die Michael Stuber in Bezug auf die Wirtschaft vorschlägt: *diversity* (klein geschrieben) in der Bedeutung von Vielfalt und *Diversity* (groß geschrieben) in der Bedeutung eines umfassenden Konzeptes für die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Lebensstilen und Lebensentwürfen (Stuber 2004:16).

### Bestandsaufnahme

Eine Bestandsaufnahme von Institutionen ist der Ausgangspunkt der Umsetzung eines gesamtheitlichen Diversity Konzeptes und meint u. a.:

- die *Innenanalyse*: statistische Analyse der bestehenden Vielfalt in sozialen Organisationen und Institutionen.
- die *Außenanalyse*: Analyse der (demografischen) Strukturen der Zielgruppe.

### **Zusammenführung bestehender Handlungs- und Theorieansätze**

Handlungs- und Theorieansätze wie Interkulturelle Öffnung, Gender-Mainstreaming, aber auch feministische Ansätze, Queer-Studies (vgl. Perko/Czollek 2004 und Perko 2005) u.v.m. könnten in ihrer Zielsetzung, in ihren Forderungen und Inhalten aufeinander bezogen und miteinander verbunden werden. Gegen die Konkurrenz, die oft zwischen ihnen ausgetragen wird, käme ihr Zusammendenken der jeweiligen Zielgruppe zugute. Ein ganzheitliches Diversity Konzept enthielte sowohl politische Inhalte, Orientierungen und Ziele der einzelnen Ansätze, wäre aber nie nur die Summe aller Teile, sondern wäre, wie erwähnt, ein eigenes Projekt: zugunsten der sozialen Gerechtigkeit und Chancengleichheit für alle Menschen.

### **Zielentwicklung**

Die Zielentwicklung meint die Entwicklung eines Leitbildes im Hinblick auf die Frage, was soll sein? Dabei kann Diversity als Querschnittsaufgabe angesehen werden: auf der konzeptionelle Ebene, der institutionelle Ebene und der sozialräumlichen Ebenen (also in den einzelnen Praxisfeldern). Analog zum Gender-Mainstreaming läge dieser Auffassung der Gedanke zugrunde, Vielfalt insgesamt zum Mainstream zu machen, wie auch analog zum Gedanken der interkulturellen Öffnung.

### **Strategieentwicklung**

Strategieentwicklung meint der Frage nachzugehen, wie der Weg zum Ziel aussehen könnte. Hier können verschiedene Modelle herangezogen werden, die Antworten auf die Frage geben, wie die Orientierung hin zur Vielfalt in Organisationen/Institutionen stattfinden könnte: und zwar im Hinblick auf ein Umdenken und im Hinblick auf konkrete Maßnahmen in sozialen Institutionen. Wir möchten hier nur einige Modelle nennen:

- *Krafffeldanalyse*: hier werden Personen ausgemacht, die über wesentliche Einflussmöglichkeiten auf Veränderungen verfügen und herangezogen werden können.
- *PromotorInnenmodelle*: hier wird unterschieden zwischen Fach-, Macht- und Prozess-PromotorInnen. Diese Modelle ermöglichen bei der Strategieentwicklung, die Fähigkeiten und die Einflussfaktoren bestimmter Menschen (stakeholder) einzuplanen.
- *Phasenmodelle*: sie geben Hinweise, welche Entwicklungsphasen bei der Veränderung von Monokulturen hin zu Diversity-Kulturen beobachtet und somit vorgesehen werden können.

## Qualitätsentwicklung

Qualitätsentwicklung meint, Leitlinien für alle Bereiche einer Institution zu entwickeln. Bei der Qualitätsentwicklung wäre es – analog zum Gender-Mainstreaming – wesentlich, das *Top-Down-Prinzip* (als Aufgabe der Leitungsebene, Leitvorstellungen und Handlungskonzepte des Diversity für einzelne Praxisbereiche zu verabschieden) mit dem *Bottom-Up-Prinzip* (Bewegung von unten) zu verknüpfen. Denn so können Erfahrungen und Kenntnisse der Mitarbeitenden aus ihren jeweiligen Fachbereichen einbezogen werden. Dafür bedarf es des Dialoges zwischen den einzelnen Statusgruppen.

## Personalentwicklung

Zum Qualitätsmanagement gehört auch die Qualifizierung der MitarbeiterInnen, weil die Orientierung auf Diversity spezifische Kompetenzen erforderlich macht, u.a.:

### Kompetenzen im Umgang mit Diversity

- Zielgruppenorientierte Kenntnisse in sinnvoller Weise: individuelle, kulturelle, strukturelle Ebene
- Interkulturelle Kompetenzen
- Gender- und Queerkompetenzen
- Konfliktkompetenzen (vgl. weiter unten)
- Kommunikations- und Fragekompetenzen (vgl. weiter unten)
- Empathie, Ambiguitätstoleranz, Anerkennung ...
- ...

## Prozessmanagement

Wesentlich ist das Controlling der Umsetzung eines Diversity Konzeptes in seinen einzelnen Schritten, also: kurz-, mittel- und langfristig. Auch hier kann bei bestehenden Ansätzen angeknüpft werden: z.B. Interkulturelles Training, Social Justice Training, Gendertraining.

**Rahmenbedingungen:** u. a. Arbeitsrecht, Sozialhilferecht, Jugendhilferecht, Vereinsrecht, Gender-Mainstreaming, Allgemeines Gleichbehandlungsrecht.

## 7. Fazit: Diversity als Professionalisierungsprozess

Bei der Frage nach Diversity in Institutionen geht es immer um – wie Johann Galtung es ausdrückt – Grundbedürfnisse von Menschen, wie (1) Wohnen, Kleidung, Essen, Wasser, Energie; (2) Bewegungsfreiheit, (3) Unversehrtheit des Körpers und (4) Identität sowie um die Teilhabe an Ressourcen, wie soziale, kulturelle, politische/rechtliche, institutionelle und

ökonomische. Mit Diversity kann transparent gemacht werden, wer welche Zugänge zu welchen Ressourcen hat und wer nicht.

Bei einem ganzheitlichen Diversity Konzept (nach innen wie nach außen) geht es um eine Praxis, in der es um die Veränderung (mehr oder minder) homogener Institutionen und Praxen hin zur Verschiedenheit, Vielfalt, Heterogenität geht. Diversity als praktisches Konzept zielt auf gleiche Chancen für alle Menschen ab: unabhängig von dem jeweiligen kulturellen Hintergrund, von Religion, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Geschlechterrolle, sexueller Orientierung, sozialer Klasse sowie körperlicher Verfasstheit und unabhängig von der Nützlichkeit des jeweiligen Menschen. Es geht dabei nicht darum, Differenzen aufzuheben, sondern zugunsten von Gleichberechtigung zu enthierarchisieren. Dabei geht es nicht darum, Menschen mit spezifischen Merkmalen als jeweilige Gruppe festzuschreiben, sondern – wie erwähnt – immer auch in ihrer Einzelheit zu sehen, ohne essentialistische Zuschreibungen zu (re)produzieren. Diversity wäre so ein *Professionalisierungsprozess*, in dem *Diversity als Kernstück der Qualitätsentwicklung* angesehen würde und es wäre ein Prozess, an dessen Ende soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit steht bzw. stehen kann. Diesem Diversity Konzept kann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das in Deutschland am 18.08.2006 in Kraft getreten ist, als gesetzliche Grundlage dienen. Institutionen müssen sich daran halten und gleichzeitig bietet es die Chance, Diskriminierungen entgegenzuwirken (vgl. AGG).

## Literatur

- ARENDDT, H. (1967): Vita Activa oder vom tätigen Leben, München.
- CASTORIADIS, C. (1984): Gesellschaft als imaginäre Institution. Entwurf einer politischen Philosophie, Frankfurt/Main.
- CZOLLEK, L. C. (2005): Diversity Management und seine praktische Relevanz. In: alice. Magazin der Alice-Salomon-Fachhochschule, Nr. 10/2005, Berlin: 13-18.
- DIES./ PERKO G. (2007): Diversity – ein politisiertes Modell. Zur Verwirklichung von Diversity in sozialen Institutionen, die Rolle der Sozialpädagogik und Sozialen Arbeit und die Frage der Repräsentation in: Paul Mecheril / Anne Broden (Hg.).
- DIES./WEINBACH, H. (2002): Gender- und Gerechtigkeitstrainings: Machtverhältnisse begreifen und verändern. In: Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie, Hg. Nohr, Barbara/Veth, Silke, Berlin, Online unter: [www.czollek-consult.de](http://www.czollek-consult.de).
- GALTUNG, J. (2000): Die Zukunft der Menschenrechte, Frankfurt/Main.
- HANDSCHUCK, S./SCHRÖER, H. (2002): Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen in: neue praxis, Heft 5: 511-521.
- PERKO, G. (2005): Queer Theorien. Ethische, politische und logische Dimensionen plural-queeren Denkens, Köln.
- DIES./CZOLLEK, L.C., Hg. (2004): Lust am Denken. Queeres jenseits kultureller Verortungen, Köln.
- STUBER, M. (2004): Diversity. Das Potential von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern, München.
- TUSCHINSKY, CH./RÖMHILDT, K./LEBER, B. (2006): Diversity als Strategie gegen Fremdenfeindlichkeit, Online unter [www.diversity-hamburg.de](http://www.diversity-hamburg.de)(29.1.2006).
- WEINBACH, HEIKE (2006): Social Justice statt Kultur der Kälte. Alternativen zur Diskriminierungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin.