

Inhalt

Einleitung	9
1 Die zehn Besonderheiten des Trainingskonzeptes	15
2 Konzeptuelle und theoretische Grundlagen des Social Justice und Diversity Trainings	22
2.1 Social Justice	24
2.2 Begriff der Strukturellen Diskriminierung	25
2.3 Diversitykategorien und Diskriminierungsformen	28
2.4 Diskriminierungskritisches Diversity als Perspektive	30
2.5 Systemische Intersektionalitäten	32
2.6 Wirkmächtigkeit der Diskriminierungsmatrix	34
2.7 Handlungsmöglichkeiten: Bündnisse und Verbündet-Sein	37
2.8 Radical Diversity als konkrete Utopie	42
3 Methoden im Training	44
3.1 Maximen des Arbeitens	44
3.2 Lernzugänge und themen- sowie handlungsbezogene Reflexion	45
3.3 Von der Konstruktion zur Pluralisierung	47
3.4 Anerkennende Sprache	48
3.5 Mahloquet – methodische Grundlage des Trainings	51
3.6 Inputs und Übungen im Training	57
3.7 Intentionen und Zielgruppe des Trainings	60
4 Trainingsmodule	62
4.1 Handhabung der Darstellung	62
4.2 Grundmodul	63
4.3 Ableismus	77
4.4 Adultismus	85
4.5 Ageismus	95
4.6 Antirromatismus/Antisintiismus	101

4.7	Antisemitismus	109
4.8	Diskriminierung Ost	117
4.9	Klassismus	123
4.10	Lookismus	133
4.11	Rassismus/Migratismus	140
4.12	Sexismus/Heterosexismus/Homo- und Transmissexismus	147
4.13	Perspektivenverschiebung und Empowerment	159
4.14	Übungen zur Mahloquet	163
4.15	Modulübergordnete Übungen zu Diskriminierungsformen	168
5	Rolle als Trainer_in und Herausforderungen	175
5.1	Berechtigung zur Durchführung von Social Justice und Diversity Trainings	175
5.2	Haltung als Social Justice und Diversity Trainer_in	176
5.3	Kenntnisse, Wissen und Reflexion	178
5.4	Teamarbeit und Moderation	179
5.5	Anerkennendes Sprechen – Reproduktion von und Sprechen über Diskriminierung	180
5.6	Schweigepausen	181
5.7	Kritische Reflexion von Methoden	182
5.8	Distanz und Nähe: Trainer_innen und Teilnehmer_innen	183
5.9	Umgang mit Evaluierungen	183
6	Praxisbereiche und -anwendungen	185
6.1	Möglichkeiten in allen Praxisfeldern	185
6.2	Perspektiven im Jugendbildungsbereich	186
6.3	Anwendung in der Lehre	187
6.4	Perspektiven im Rahmen institutioneller Diversity-Implementierung	188
6.5	Zielgruppenorientierte Förderprogramme	189
6.6	Desintegration – Radical Diversity und künstlerische Praxis	189
6.7	Rechtliche Bezüge	191
7	Theoriebezüge im Konzept Social Justice und Diversity	192
7.1	Social Justice Theorien	193
7.1.1	Iris Marion Young	194

7.1.2	Martha C. Nussbaum	199
7.1.3	Auf einen Blick: Relevanz für das Konzept Social Justice und Diversity	202
7.2	Pluralitäts- und Handlungstheorien	203
7.2.1	Hannah Arendt	203
7.2.2	Cornelius Castoriadis	207
7.2.3	Auf einen Blick: Relevanz für das Konzept Social Justice und Diversity	211
7.3	Feld- und Habitustheorien	212
7.3.1	Pierre Bourdieu	212
7.3.2	Auf einen Blick: Relevanz für das Konzept Social Justice und Diversity	215
7.4	Mahloquet: Dialogphilosophien	216
7.4.1	Quaknin, Buber, Rosenzweig, Lévinas	216
7.4.2	Auf einen Blick: Relevanz für das Konzept Social Justice und Diversity	221
8	Diskriminierungsrealitäten	222
8.1	Ableismus	223
8.2	Altersdiskriminierung	224
8.3	Antirromatismus/Antisintiismus	227
8.4	Antisemitismus	229
8.5	Diskriminierung Ost	231
8.6	Klassismus	233
8.7	Lookismus	235
8.8	Rassismus/Migratismus	236
8.9	Sexismus/Heterosexismus/Homo- und Transmisoismus	239
9.	Literatur und Quellennachweise	242
10	Anhang	252
10.1	Visualisierung – ohne Vortragsperformance	252
10.2	Wissenschaftliche Beiträge: Historische Genese zum Konzept Social Justice und Diversity	262
	Über die Autor_innen	264