
Editorial zum Schwerpunktthema

Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken

Andrea D. Bührmann, Elena Futter-Buck, Jödis Grabow und Doreen Müller

Der Anspruch, aktiv mit sozialer Diversität umzugehen, sie sowohl anzuerkennen und zu fördern als auch Diskriminierungen auf individueller sowie struktureller Ebene abzubauen, hat in vielen gesellschaftlichen Teilbereichen und Handlungsfeldern Einzug gehalten. Durch (Neue) Soziale Bewegungen, Politik, Gesetzgebung und Akteur*innen in Organisationen bzw. Institutionen wurden Wandlungsprozesse vorangetrieben, die Partizipation und Chancengleichheit für viele verbessert haben. In den vergangenen Jahren wurden die Inklusions- bzw. Exklusionsbedingungen in Bezug auf Diversität und ihre Folgen zunehmend problematisiert. Georg Toepfer (2020: 130) bezeichnet Diversität als einen „Schlüsselbegriff der Gegenwart“, dessen hohe Attraktivität darin bestehe, dass kontextübergreifend ein parataktisches Nebeneinander verschiedener Diskriminierungserfahrungen betont werde und Akzeptanz und Anerkennung gegenüber bisher diskriminierten Gruppen befördert würden. Durch die Etablierung intersektionaler Perspektiven konnten neue, differenziertere Ansichten auf verschiedene Diskriminierungsformationen sowie deren Produktions- und (Aus-)Wirkungsweisen entwickelt werden. Intersektionale Ansätze sowie Ansätze der Diversitätsforschung werden als „travelling concepts“ bezeichnet (vgl. Binswanger 2024: 151), was darauf hinweist, dass sie sich dynamisch entwickeln und in verschiedenen Kontexten aufgegriffen werden. Sie finden sich sowohl als analytisch-wissenschaftliche wie auch politisch-gesellschaftsgestaltende Perspektiven in unterschiedlichsten Diskurs- und Handlungsfeldern. Viele öffentliche Einrichtungen – wie kommunale Verwaltungen, aber auch Bildungseinrichtungen – und größere Unternehmen haben mittlerweile Diversitätsstrategien und entsprechende Maßnahmen für sich konzipiert und implementiert. In der bisherigen Debatte wurden insbesondere drei zentrale Argumente für einen proaktiven Umgang mit Diversität und Teilhabe adressiert: das Gerechtigkeitsargument (*equity case*), das Effizienzargument (*business case*) und das Legalitätsargument (*legal case*).¹ Diese Unterscheidungen sind bloß analytisch, denn vielfach überschneiden sich die Argumentationen und je nach Kontext und Organisationszweck werden einzelne Aspekte mehr als andere in den Fokus gerückt. Aktuell findet sich auch ein demokratiepolitisches Argument in der Debatte, mit dem Hinweis auf die Bedeutung von Diversität und Antidiskriminierung als Grundlage für eine demokratische Gesellschaft.²

Diversitätsstrategien dienen unterschiedlichen Zielstellungen, basieren auf unterschiedlichen theoretischen Ansatzpunkten und beinhalten unterschiedliche praktische Maßnahmen. Oft gehören die Sensibilisierung für Diskriminierung und Diskriminierungsschutz zu den erklärten Zielen. Diversitätsstrategien lassen sich auch danach unterscheiden, welche Diversitätsdimensionen sie besonders fokussieren. In Deutschland beziehen sie sich vielfach auf die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmale. Das 2006 in Kraft

1 Insbesondere bezogen auf das Innovationssystem wird häufig auch noch ein Mehr an Kreativität und Innovation im Sinne eines *excellence case* ins Spiel gebracht (vgl. Bührmann 2019).

2 Beispielfhaft sei verwiesen auf: izbd2 2023; Charta der Vielfalt 2024; Riede 2023.

getretene Gesetz hat die Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit in Deutschland nachhaltig verändert. Es regelt das Verbot von Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale im Arbeits- und Zivilrecht und zielt darauf, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (AGG §1). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes informiert dabei über Rechte bei Diskriminierung, entwickelt Empfehlungen zur Verhinderung von Ungleichbehandlungen und soll für die Vorteile einer vielfältigen Gesellschaft sensibilisieren. Das Bündnis „AGG Reform jetzt!“ fordert eine Erweiterung der Diskriminierungskategorien z.B. um sozialen Status, Sprache, Staatsangehörigkeit, chronische Krankheit, Körpergewicht und familiäre Fürsorgeverantwortung (Bündnis AGG Reform-Jetzt 2023; Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V. 2023).

Diese Wandlungsprozesse sind jedoch von massiven Gegenbewegungen begleitet bis hin zu einer zielgerichteten „Anti-Diversitätspolitik“ (Pardey 2025), wie sie etwa die aktuelle US-Regierung betreibt. So hatte US-Präsident Donald Trump im Januar 2025 verfügt, dass US-Bundesbehörden ihre Diversitäts-, Gleichberechtigungs- und Inklusionsprogramme beenden sollen und geht inzwischen bspw. gegen diejenigen Hochschulen vor, die dies aus seiner Sicht nicht in ausreichendem Maße umgesetzt haben (ebd.). Mehrere große Unternehmen beendeten öffentlichkeitswirksam ihre DEI-Programme (Tagesschau vom 31.05.2025). Die Auswirkungen sind auch in Europa bereits spürbar, so hat SAP die Abschaffung der Frauenquote mit den politischen Entwicklungen in den USA begründet und steht mit diesem Vorgehen schon jetzt (Juni 2025) nicht mehr allein da (Hammer 2025; Seckel 2025). Andere Unternehmen wiederum – sowohl in den USA als auch international – halten an ihren Diversitätsprogrammen fest. Was seit einiger Zeit als normal und aktuellen gesellschaftlichen Weiterentwicklungen entsprechend galt, erscheint nun als deutlich pointierteres Bekenntnis *für* Diversity, Equity und Inclusion und als Statement *gegen* ein rechtsautoritäres Rollback. Der Druck, der im Kontext des erstarkenden Rechtsautoritarismus, -populismus und -extremismus³ auf erkämpften Rechten und Antidiskriminierungsmaßnahmen lastet, zeigt sich an vielen weiteren Beispielen, wie etwa dem Verbot, eine gendersensible Schreibweise zu verwenden, wie es in mehreren Bundesländern in Schulen, Hochschulen und Verwaltung bereits gilt oder angekündigt wurde. Die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina hat in einem „Diskussionspapier zur Entbürokratisierung des Wissenschaftssystems“ erklärt, dass die Aktivitäten von Hochschulen im Kontext von „Gerechtigkeit oder Diversität“ nicht zu deren Kernaufgaben gehörten und empfiehlt derartige „Nebenzwecke“ im Sinne einer „Entbürokratisierung“ nur auf freiwilliger Basis zu verfolgen (Auer et al. 2025). In Sachsen erwägt das Innenministerium die Abschaffung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und argumentiert dabei ebenfalls mit Entlastung (Hecht 2025).

Doch auch gegen diese Bestrebungen, etablierte Antidiskriminierungsmaßnahmen zu diskreditieren und zurückzudrängen, formieren sich zivilgesellschaftliche und wissenschaftspolitische Bewegungen, die für eine vielfältige und gerechte Gesellschaft eintreten. Soziale Bewegungsakteur*innen und mobilisierte Zivilgesellschaft traten insbesondere in städteübergreifenden Großdemonstrationen in Erscheinung, wie beispielsweise nach der Entscheidung zur Verschärfung der Migrationspolitik, bei der die CDU durch Stimmen der AfD unterstützt wurde. Die Proteste begleiteten den letzten Abschnitt des Bundestagswahlkampfes

3 Die Diskussion um passende Begriffe zur Beschreibung der Phänomene ist langanhaltend (siehe u.a. Forum für kritische Rechtsextremismusforschung 2011) und aktuell sehr lebendig. So veranstaltet z.B. die Sektion Politische Soziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie ein entsprechendes Panel beim DGS Kongress 2025 (https://www.conftool.com/dgskongress2025/index.php?page=browseSessions&form_session=761). Zum Verhältnis von Autoritarismus und Rechtsextremismus für die Einstellungsforschung ist die Leipziger Autoritarismus-Studie einschlägig (Decker et al. 2024).

2025. Innerhalb der Academia haben sich insbesondere jene Wissenschaftler*innen zusammengeschlossen, die bereits seit Jahren durch die AfD und andere rechts-autoritäre Kräfte angegriffen werden. So veröffentlichte z.B. die Fachgesellschaft Geschlechterstudien im Februar 2025 das Statement „Angriffen auf die Freiheit von Forschung und Lehre entschlossen entgegneten“ (Fachgesellschaft Geschlechterstudien 2025).

Angesichts der rasanten Entwicklung und Ausbreitung der Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit in den vergangenen rund 20 Jahren widmeten wir die Fachtagung und das wissenschaftliche Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz am 11./12.09.2024 in Göttingen dem Thema „Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken“. Im Call zur Tagung riefen wir dazu auf, die vielfältigen Erfahrungen zu reflektieren und Chancen, Herausforderungen und Aufgaben für die Zukunft abzuleiten – und zwar aus der Perspektive verschiedener Forschungs- und Handlungsfelder. Folgende Fragenkomplexe haben wir in den Mittelpunkt des Calls gestellt:

- Vielfalt und Zusammenspiel von Diskriminierungskategorien: Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit erfordert eine Reflexion darüber, welche Kategorien warum als relevant erachtet werden, welche ggf. unberücksichtigt bleiben und wie sich dies erklären lässt. Damit verknüpft wird die Frage: Wie können die Vielfalt der Diskriminierungskategorien und die Komplexität ihres Zusammenwirkens in der Antidiskriminierungs- und Diversitätspraxis angemessen abgebildet werden?
- Effekte von Antidiskriminierungsgesetzgebung und Antidiskriminierungspraxis: Ein Resümee des bisher Erreichten impliziert selbstverständlich auch die Frage danach, was bisher (nicht) erreicht wurde und welche Effekte die Antidiskriminierungsgesetzgebung und die Antidiskriminierungspraxis unterschiedlicher Akteur*innen auf individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Ebene hervorbringen.
- Zusammenspiel verschiedener Akteur*innen bei der Weiterentwicklung von Diversity- und Antidiskriminierungsarbeit: Hier geht es um die Frage, in welchem Verhältnis die Institutionalisierung von Antidiskriminierungspolitiken, Diversitätsstrategien in Organisationen und autonome Interessensvertretungen stehen. Auch kann untersucht werden, welche Ansprüche (neue) soziale Bewegungen an die Antidiskriminierungsgesetzgebung und -praxis stellen.

Auf der Tagung kamen über 100 Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis zusammen, um sich zu diesen Fragen auszutauschen und zu vernetzen (siehe den Tagungsbericht von *Anne Kardasch und Lisa Kalkowski* und in diesem Band). Dieses und das kommende Themenheft der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management dienen als zugleich partielle und erweiterte Tagungsdokumentation. Ausgewählte Beiträge von der Tagung wurden um weitere thematisch passende Beiträge ergänzt. Die Tagung und ihre Dokumentation wurden gefördert mit Mitteln aus zukunf.niedersachsen, dem gemeinsamen Wissenschaftsförderprogramm des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur und der VolkswagenStiftung. Dafür danken wir.

Die Beiträge beschäftigen sich mit Wissensformationen um Diversität und Diskriminierung sowie ihren praktischen Implikationen: wie entsteht solches Wissen, wie kann es kommuniziert werden und welche Auswirkungen hat es? *Anne Piezunka und Vera Moser* analysieren, wie Schulinspektionen in ihren Erhebungsinstrumenten, z.B. Unterrichtsbeobachtungsbögen, die Diversität von Lerngruppen operationalisieren. Ihr Beitrag beleuchtet dabei auch die Gratwanderung zwischen der Sichtbarmachung von Ungleichheiten und der Vermeidung stigmatisierender Etikettierungen. Der Beitrag von *Simon Goebel* widmet sich der rassismuskritischen Analyse von Kinderbüchern in einem Kooperationsprojekt zwischen Hochschule und Stadtbücherei. Dabei werden sowohl einige empirische Befunde aus dem

Projekt vorgestellt als auch diskutiert, wie die Ergebnisse einer solchen Analyse der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden können.

Zudem geht es um die Bearbeitung von Diskriminierung und die mitunter spannungsgeladenen Begegnungen von Wissen mit Strukturen und Institutionen. Wie zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatung bei der Durchsetzung des Rechts auf Bildungsteilnahme unterstützen kann, diskutieren *Christina Biel und Cristina Raffaele* mit Blick auf die Bearbeitung von Rassismus im Kontext Schule. Dabei wird auch das Spannungsfeld zwischen Selbstorganisation und institutioneller Rahmung von Antidiskriminierungsarbeit beleuchtet. *Tina Spies, Elisabeth Tuijer, Manja Dimitra Kotsas, Tom Fixemer und Hazal Budak-Kim* beschäftigen sich mit dem diskursiven Ringen um intersektionale Diskriminierung in der Rechts- und Beratungspraxis: Dort sei zwar Wissen um intersektionale Diskriminierung vorhanden, dieses lasse sich jedoch mit den Strukturen, die Rechtsprechung und Beratung prägen, oft nicht reibungslos übereinbringen.

Sylvia Nienhaus berichtet in einer Forschungsskizze aus einem laufenden Transferprojekt zu diversitätssensiblen Handeln in Kitas und offenen Ganztagsgrundschulen und geht dabei insbesondere auf das Spannungsverhältnis zwischen dem Diversitätsbewusstsein der Fachkräfte und anderen Anforderungen des Arbeitsalltags ein.

Was als Diversität und Diskriminierung verstanden und kategorisiert wird, ist Ausdruck von Aushandlungsprozessen – und Gegenstand zweier Kurzbeiträge in diesem Heft: *Heike Winzenried* schlägt vor, den Aufenthaltsstatus als Diskriminierungskategorie zu etablieren. Der Beitrag von *Franziska Geib* betrachtet anhand tauber* Menschen und ihrer Teilhabe am Arbeitsleben „kategoriale Verstrickungen“ zwischen Behinderung und kultureller/sprachlicher Diversität.

Außerdem werden Affekte und Emotionen im Kontext von Diversität und Diskriminierungsschutz diskutiert: *Tinka Maria Greve* plädiert in einem Praxisbeitrag dafür, emotionalem und somatischem Lernen in der machtkritischen Bildungsarbeit mehr Raum zu geben.

Das zweite Themenheft zu diesem Schwerpunkt erscheint im Mai 2026.

Die aktuell sehr schnell und intensiv fortschreitende Gegenwehr gegen diversitätsbezogene gesellschaftliche Wandlungsprozesse stand nicht im Mittelpunkt der Tagung. Es wird Aufgabe künftiger Forschung sein, diese Widerstände und Gegenbewegungen zu analysieren. Diversitätsforschung sollte dabei jedoch nicht bei der wissenschaftlichen Beschreibung und Erklärung der Angriffe auf Diversity und Antidiskriminierung stehenbleiben, sondern gleichzeitig auch zukünftig „Diversity und Diskriminierungsschutz weiterdenken“.

Literatur

- Antidiskriminierungsverband Deutschland e.V. (advd) (2023): Ergänzungsliste zur AGG Novellierung. <https://agg-reform.jetzt> [Zugriff: 06.06.2025]
- Auer, Marietta/Broer, Franziska et al. (2025): Mehr Freiheit – weniger Regulierung: Vorschläge für die Entbürokratisierung des Wissenschaftssystems. Diskussion Nr. 36, Halle (Saale): Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina. doi:10.26164/leopoldina_01_01255
- Binswanger, Christa (2023): Intersectionality and diversity: same or different? In: Davis, Kathy/Lutz, Helma (Hrsg.): *The Routledge International Handbook of Intersectionality Studies*. London/New York: Routledge, 151-165.
- Bührmann, Andrea D. (2019): Hochschulische Diversitätspolitik – das Auftauchen des ‚Exzellenz-Case‘. Plädoyer für mehr empirische (Diversitäts-)Forschung. In: Burzan, Nicole (Hrsg.): *Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018*, Band (39), S. 1–11.

- https://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongressband_2018/article/view/971/1213
- Bündnis AGG Reform-Jetzt (2023): Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen! Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes. <https://agg-reform.jetzt>
- Charta der Vielfalt e.V. (2024): Einsatz für Demokratie & Vielfalt am Arbeitsplatz: Ein Leitfaden für die Praxis. www.charta-der-vielfalt.de
- Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Heller, Aylina/Brähler, Elmar (2024) (Hg.): Vereint im Ressentiment. Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen. Leipziger Autoritarismus Studie 2024. Gießen: Psychosozial Verlag. doi:10.30820/9783837962864
- Fachgesellschaft Geschlechterstudien (2025): Angriffen auf die Freiheit von Forschung und Lehre entschlossen entgegenzutreten! <https://www.fg-gender.de/angriffen-auf-die-freiheit-von-forschung-und-lehre-entschlossen-entgegenzutreten/> [Zugriff: 19.06.2025]
- Forum für kritische Rechtsextremismusforschung (Hg.) (2011): Ordnung, Macht, Extremismus. Effekte und Alternativen des Extremismusmodells. Wiesbaden: Springer VS. doi:10.1007/978-3-531-93281-1
- Hammer, Benjamin (2025): Große Verunsicherung bei deutschen Unternehmen. Deutschlandfunk, 26.02.2025. <https://www.deutschlandfunk.de/trump-anti-woke-dei-diversitaet-unternehmen-100.html> [Zugriff: 26.06.2025]
- Hecht, Patricia (2025): Gleichstellungsposten auf der Kippe. taz, 22.05.2025. <https://taz.de/Saechsisches-Innenministerium-/!6089398/> [Zugriff: 26.06.2025]
- izbd2 (2023): D2-Sourcebook Demokratie und Diversity in Betrieb(en). <https://tuerantuer.de>
- Pardey, Charlotte (2025): Anti-Diversitätspolitik und ihre Folgen. Forschung & Lehre, 17.03.2025. <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/anti-diversitaetspolitik-und-ihre-folgen-6979> [Zugriff: 06.06.2025]
- Riede, Hannah (2023): Diversität als demokratische Intervention. Zeitschrift für Politikwissenschaft 33, 417–445. doi:10.1007/s41358-023-00354-6
- Seckel, Timm (2025): Autobauer passt Diversitätsstrategie an Trumps Vorgaben an. Handelsblatt, 21.05.2025. <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/industrie/volkswagen-autobauer-passt-diversitaetsstrategie-an-trumps-vorgaben-an/100129026.html> [Zugriff: 26.06.2025]
- Tagesschau vom 31.05.2025: Diversitätsprogramme auf dem Prüfstand. <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/diversitaet-unternehmen-usa-100.html> [Zugriff: 29.08.2025]
- Toepfer, Georg (2020). Diversität. Historische Perspektiven auf einen Schlüsselbegriff der Gegenwart. Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History 17, 130–144.

Bührmann, Andrea D., Dr., Professorin für die Soziologie der Diversität an der Universität Göttingen, Sozialwissenschaftliche Fakultät, Institut für Diversitätsforschung. Forschungsschwerpunkte: Soziologie der Diversität und der Geschlechterverhältnisse, Arbeits- und Wirtschaftssoziologie, Methodologie und Methoden der (qualitativen) empirischen Sozialforschung, Soziologie des Wissens. andrea.buehrmann@uni-goettingen.de

Futter-Buck, Elena, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Diversitätsforschung der Universität Göttingen. Schwerpunkte: Politics of Belonging und Intersektionalität, diversitätsreflektierende Bildung, Diversität und Konflikt. ebuck@uni-goettingen.de

Grabow, Jördis, Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Diversitätsforschung der Universität Göttingen. Schwerpunkte: Feministische Bewegungen; Intersektionale Gesellschaftsanalysen; Subjektivierung, soziale Ungleichheit und Differenz; Sozialwissenschaftliche Geschlechter- und Diversitätsforschung; joerdis.grabow@uni-goettingen.de

Müller, Doreen, Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Diversitätsforschung der Universität Göttingen und hauptamtliche Dozentin an der Berufsakademie Göttingen im dualen Studiengang Soziale Arbeit. Schwerpunkte: Diversität und Intersektionalität; soziale, gesundheitliche und politische Ungleichheit; Diversität und Soziale Arbeit; Diversity-Kompetenz; Diversitätsbezogene Bildungsarbeit; Migrations- und Sozialpolitik; Partizipation.
doreen.mueller@sowi.uni-goettingen.de