

Fachtagung

„Diversity und soziale Gerechtigkeit
- Eine Herausforderung für die Berufsbildung“
des Bildungsteam Berlin-Brandenburg

am 26.1.2012 in Berlin

Diversity - ein Konzept zwischen Verwertungs- und Gerechtigkeitslogik

Prof. Dr. Renate Bitzan

**Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg
Kompetenzzentrum Gender & Diversity**

Aufbau:

1. Definition „Diversity“, einbezogene Kategorien, Anwendungsbereiche
2. Herkunft und Motivation des Konzepts
– 2 Wurzeln, 2 Logiken
3. Verschiedenheit, Gemeinsamkeit, Intersektionalität
4. Fragen und Herausforderungen

1. Definition „Diversity“, einbezogene Kategorien, Anwendungsbereiche

- Diversity = Vielfalt, Heterogenität, Verschiedenheit
- Positive statt negative Wahrnehmung gesellschaftlicher Vielfalt
- Bewusster, gestaltender Umgang mit Vielfalt
- Nutzung und Wertschätzung der Potentiale von Verschiedenheit
- Abbau von Diskriminierung

- üblicherweise einbezogene Kategorien:

- ethnische Herkunft/Zugehörigkeit
- Geschlecht
- Alter
- sexuelle Orientierung
- Behinderung
- Religion und Weltanschauung

= „Big 6“

- zusätzlich:

- Staatsangehörigkeit
- Status innerhalb der Organisation

= „Big 8“

theoretisch erweiterbar, z.B. um:

Status innerhalb der Organisation
Bildungshintergrund

körperliche und mentale
Verfasstheit/Behinderung
Klasse/Schicht

Besitz
Geschlecht
Religion

Nord-Süd/Ost-West
Aufenthaltsstatus
Nationalität/Staats-
angehörigkeit

(Sub- oder Teil-)
Kultur
Sesshaftigkeit
Hautfarbe /
„Rassen“-Zuordnung

Alter
Sexuelle
Orientierung
Modern-traditionell

Ethnizität

u.v.a.m.

→ kontextabhängige Auswahl

Anwendungsbereiche:

- Unternehmen
(„Diversity Management“)
- Institutionen, Organisationen, Behörden, Hochschulen usw.
(„Diversity Management“, „Diversity Politics“)
- Pädagogik und Bildungsarbeit
(„Diversity-Pädagogik“, „Diversity-Training“)

2. Herkunft und Motivation des Konzepts – 2 Wurzeln, 2 Logiken

- Diversity / Diversity Management in USA
seit Mitte 1980er Jahre;
inzwischen sehr weit verbreitet
- Diversity / Diversity Management in Europa
seit Mitte der 1990er Jahre in der wissenschaftlichen Debatte;
schrittweise Verbreitung in einzelnen Unternehmen und Verwaltungen
sowie in Pädagogik und Bildungsarbeit
in 2000er Jahren (noch nicht flächendeckend verbreitet)

- Wurzel 1:
US-Bürgerrechtsbewegungen
(Schwarze, Frauen, Homosexuelle, Alte...)
Kampf gegen Diskriminierung in
1950er/60er/70er Jahren
- → gesetzliche Anti-Diskriminierungs-Maßnahmen /
Affirmative Action zur Förderung bislang benachteiligter Gruppen
- → Diversity-Strömung „*Equity*“-Perspektive
Logik: Respekt, Menschenrechte, Anti-Diskriminierung
= Gerechtigkeitslogik

- Wurzel 2:
betriebswirtschaftliche Erkenntnis, dass sich Wertschätzung von Vielfalt ökonomisch „rentiert“
- Schub mit US-Studie „Workforce 2000“
(von nachrückenden Arbeitskräften zwischen 1990 und 2005
nur noch 15 % ‚Euro-American Men‘ [weiße Männer]
→ ‚high potentials‘ vermehrt in Minderheitengruppen)

- Wertschätzung von Vielfalt des Personals soll
 - Image als attraktiver Arbeitgeber bei Personalrekrutierung verbessern
 - Zufriedenheit und damit Produktivität/Leistungsbereitschaft erhöhen und Fehlzeiten und Fluktuation senken
 - Kreativität und nachhaltige Problemlösungen durch gemischte Teams fördern
 - die Diversität von Zielgruppen/Kund_innen/Geschäftspartner_innen widerspiegeln und damit Umsätze erhöhen
- → Diversity-Strömung „*Business*“-Perspektive
Logik: ökonomische Kosten/Nutzen-Rechnung; Profitsteigerung;
= Verwertungslogik

unvereinbar?

- im Sinne „reiner Lehre“: widersprüchlich
- Pragmatisch: Aspekte aus „Equity“- und „Business“-Logik nutzbar
Bsp.: Projekt des Bildungsteams:
Auszubildenden werden skills für Arbeitsmarkt vermittelt
(= Verwertungslogik)
Auszubildende und Lehrkräfte werden i.S. von Antidiskriminierung sensibilisiert
(= Gerechtigkeitslogik)

- auf vorhandene Ansätze aufbauen
in Institutionen (Geschlechtergleichstellungskonzepte wie GM,
„interkulturelle Öffnung“ etc.)
und Pädagogik/Bildung (Menschenrechtspädagogik,
Antirassismusbearbeitung, gendersensible Pädagogik etc.)
- „Boom“ strategisch nutzbar (Ressourcen)
- inhaltliche und konzeptionelle „Füllung“ gestaltbar
→ Interventionsmöglichkeit, nicht Feld überlassen

3. Verschiedenheit, Gemeinsamkeit, Intersektionalität

Diversity-Verständnis reduziert auf „Unterschiede“
→ Fallstricke:

- Festschreibung des Individuums auf Zugehörigkeit zu einer bestimmten „Kategorie“
- Überbetonung der Unterschiede
- vorurteilsbehaftete Verhaltenserwartungen
- Essentialisierung

Diversity-Verständnis „Unterschiede und Gemeinsamkeiten“:

- neben Unterschieden immer auch Gemeinsamkeit aller als Menschen an sich wahrnehmen
mit unserem Recht auf menschenwürdiges Dasein und
mit unserem Streben nach Glück und Zufriedenheit
- Heterogenität innerhalb von Gruppen wahrnehmen;
nicht pauschalisieren

Intersektionalität (Durchkreuzung / Verschränkung):

- Individuen vereinigen in sich unterschiedlichste Zugehörigkeiten,
sind „in sich divers“,
erleben spezifische Verschränkungen von benachteiligenden
und/oder privilegierenden Zugehörigkeiten und Differenzachsen
und
haben damit auch immer vielfältige Berührungspunkte zu anderen

4. Fragen und Herausforderungen

- Wie verhält sich Diversity zu Intersektionalität?
→ I = Analysekonzept; D = Anwendungskonzept
Aber nicht alle D-Konzepte sind intersektionell angelegt
- Wie verhält sich Diversity zu anderen pädagogischen Konzepten?
 - Pädagogik der Vielfalt
 - Inklusion (kategorien-übergreifend begriffen, wie z.B. im Projekt „inklusive menschenrechte“)
 - Anti-bias-Training
 - Menschenrechtsbildung
 - Social Justice etc.→ kein Widerspruch; ähnlich; nur anderes Labeling?

- Konkurrenz-/Bedrohungs-Empfinden durch Diversity bei „Ein-Punkt-Ansätzen“
 - gendersensible Pädagogik / GM / Frauen-/Mädchenförderung
 - Inklusion / Integration (bezogen aussch. auf ‚Behinderung‘)
 - interkulturelle Pädagogik / interkulturelle Öffnung
 - antirassistische Bildungsarbeit etc.→ Ressourcenfrage ggf. real; wie trotzdem zusammen kommen?
- Oft vernachlässigt: ‚class‘/sozio-ökonomische Ungleichheit (Nach Fraser: Anerkennungs- und Verteilungsgerechtigkeit)
 - Projekt Bildungsteam diesbzgl. deutlich konturiert („Diversity und soziale Gerechtigkeit“)

- Diversity-Trainings oft angelegt auf Abbau von Vorurteilen; Einstellungsänderungen; Verhaltensänderungen
→ lässt Machtinteressen außer acht (u.U. Interesse an materiellem Privilegien-Erhalt oder psychischer Selbstaufwertung)
- Neben Prävention (Vorurteilsabbau) und Intervention (Diskriminierungsabbau) auch Empowerment und Powersharing gefordert (vgl. z.B. Rosenstreich 2011)
→ Wie verstrickt sind die ‚Anbieter_innen‘ in die Position der Mehrheitsperspektive gegenüber den als ‚Andere‘ konstruierten?
Was schützt umgekehrt wiederum vor Essentialisierung der vermeintlichen Privilegierten-Position?

- Empathie-Förderung durch „wann erlebte ich mal Ausgrenzung?“ kann zu Nivellierung sämtlicher Diskriminierungserfahrungen/Dimensionen führen
→ Spezifität, verschiedene Funktionsweisen und ggf. verschiedene Bedeutsamkeit herausarbeiten
- Tendenz in Literatur:
je ‚revolutionärer‘ desto besser;
Tendenz in institutioneller Realität:
Abwehr und Hürden bei auch noch so kleinen Schritten
→ Schere zw. Anspruch und Wirklichkeit auszuhalten
= Herausforderung im Alltag

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Renate.Bitzan@ohm-hochschule.de