

Diversity-Ansätze – Errungenschaften, Ambivalenzen und Herausforderungen



diversity

»Diversity« ist zu einem allgegenwärtigen Schlagwort geworden, das individuelle und gesellschaftliche Vielfalt und den Umgang mit dieser fassen soll. Der Beitrag zeigt verschiedene Diversity-Ansätze auf und berücksichtigt Errungenschaften ebenso wie inhärente Ambivalenzen und Herausforderungen.

VON CAROLINE SCHMITT, ELISABETH TUIDER
UND MATTHIAS D. WITTE

»Diversity« lässt sich als Schlagwort in aktuellen pädagogischen, wissenschaftlichen, politischen, ökonomischen und rechtlichen Diskussionen in verschiedenen Teilen der Welt wiederfinden (vgl. Mecheril/Vorrink 2012). Doch was soll »Diversity« überhaupt bezeichnen? Der aus dem angloamerikanischen Raum stammende Begriff bedeutet übersetzt Vielfalt und ist zu einem Exportschlager geworden (vgl. Munsch 2010). Diversity-Ansätze beobachten »Gesellschaft auf der Grundlage eines Kategorientableaus« (Emmerich/Hormel 2013, S. 184) und rücken Kategorien wie Nationalität, Ethnizität, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Klasse, Religion, den ökonomischen Status oder die familiäre Situation in den Fokus. Dabei ist jedoch zu beachten, dass »Diversity« je nach nationalem, sozialpolitischem und institutionellem Verwendungszusammenhang different verstanden und konzeptualisiert wird, weshalb eine Definition nicht ohne Schwierigkeiten erfolgt (vgl. Knapp 2013, S. 36 f.). Wir zeigen in unserem Beitrag verschiedene Diversity-Ansätze auf, um dieser Herausforderung strukturierend zu begegnen. Ziel ist, Errungenschaften

der Ansätze zu würdigen und zugleich die einer Diversity-Perspektive inhärenten Ambivalenzen und Herausforderungen sichtbar zu machen.

Der affirmativ-rechtliche Ansatz

Die Ausgangsbasis der Debatte um Diversity ist in den Bürgerrechtsorganisationen der 1950er- bis 1970er-Jahre in den USA zu verorten. Die Frauen-, Black-Power- sowie Schwulen- und Lesbenbewegungen protestierten für Gleichbehandlung und Partizipation und waren von einer affirmativen Grundhaltung geprägt – es ging den involvierten Akteur/innen darum, mit ihren Belangen *als* Frauen, Schwarze, Homosexuelle gesellschaftlich sichtbar zu werden und auf Diskriminierungspraxen aufmerksam zu machen (vgl. Walgenbach i.d.B.). Durch den Protest sollten die Lebenserfahrungen und -weisen als »Frau«, »Schwarze/r« und »Homosexuelle/r« Anerkennung finden. Exemplarisch sei der Slogan »black is beautiful« des Black Power Movements genannt (vgl. Mercer 1987, S. 33), der auf die positive Selbstaneignung und -positionierung Schwarz in einer diskriminierten und strukturell marginalisierten Position als »Schwarze/r« mit Vehemenz hinwies. In den USA mündete das Engagement

der Bürgerrechtsbewegungen in Affirmative-Action-Programmen in vorwiegend staatlichen Unternehmen: Aufgrund sozialer, aber v. a. auch rechtlicher Prozesse wurden »Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen [...] gesetzlich verpflichtet, die Chancengleichheit ihrer Beschäftigten zu berücksichtigen« (Walgenbach 2014, S. 97). Ziel war die Herstellung einer »statistical proportionality«: »Dieser (Begriff) impliziert, dass in möglichst allen Berufsgruppen, Einkommensgruppen, Gruppen von gewählten Vertretern, im Parlament, in Bildungseinrichtungen, in der Verteilung von Wohnraum, in Unternehmen [...] geprüft werden soll, wie weit die Verteilung der jeweiligen Gruppe in diesen Bereichen abweicht von der Verteilung in der Gesamtbevölkerung« (Salzbrunn 2014, S. 114).

Die Ausgangsbasis der Debatte um Diversity ist in den Bürgerrechtsorganisationen der 1950er- bis 1970er-Jahre in den USA zu verorten.

Eine affirmativ-rechtliche Debatte findet sich auch auf EU-Ebene: Zwischen den Jahren 2000 und 2004 wurden die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG), die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG), die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter (2002/73/EG) sowie Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG) verabschiedet (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2011, o. J.). Im Jahr 2014 hält der Rat der Europäischen Union (2014, S. 3 f.) fest, dass die Antirassismusrichtlinie sowie die Rahmenrichtlinie Beschäftigung in allen 28 Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt wurden. Zugleich nennt er Erschwernisse und Vertragsverletzungsverfahren in der Etablierungsphase. Ein Beispiel für eine gesetz-

Die Charta der Vielfalt in Deutschland strebt die Beförderung einer wertschätzenden Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland an.

lich-verpflichtende Verankerung von Diversity-Grundsätzen in Deutschland ist das 2006 verabschiedete Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Gesetz hat zum Ziel, »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).¹ Über ein gesetzliches Engagement hinaus sind politisch-ökonomische Initiativen wie die Charta der Vielfalt in aktuell 14 EU-Ländern zu finden (vgl. Diversity Charta 2015). Die Charta der Vielfalt in Deutschland strebt die Beförderung einer wertschätzenden Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland an: »Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität« (ebd.).

Der unternehmerisch-ökonomische Ansatz

In den USA entwickelt sich seit Mitte der 1980er-Jahre die Idee und das Konzept von Diversity Management als unternehmerische Strategie im gewinnbringenden und ressourcenorientierten Umgang mit Vielfalt (vgl. Kubisch 2003). Hintergrund war die Migration von Personen aus Mittelamerika und asiatischen Ländern in die USA, die multikulturelle Belegschaft in Anbetracht von Globalisierungs-, Internationalisierungs- und Transnationalisierungsprozessen der Unternehmen und eine erwartete Diversifizierung der Konsument/innen und Erwerbstätigen (vgl. Salzbrunn 2014, S. 115). Während das Ziel von Affirmative-Action-Programmen darin bestand, Diskriminierung am Arbeitsplatz und anderen Stellen abzubauen, steht in Diversity-Management-Ansätzen die Gewinnmaximierung von Unternehmen durch die produktive Nutzung der Vielfalt von Mitarbeiter/innen im Vordergrund: »Zum Beispiel indem das Personal »spezifisches Gruppenwissen« in die Optimierung von Werbekonzepten oder Produktentwicklungen einbringt« (Walgenbach 2014, S. 98). Beispiele hierfür sind u. a. alleinerziehende Mütter, die aufgrund der spezifischen Bedürfnisse und Kenntnisse ihrer Lebenslage die Entwicklung von Kleinautos vorantreiben. Ein anderes Beispiel ist die türkisch sprechende, ein blau-gelbes Kopftuch tragende Verkäuferin, die bei Ikea in Berlin-Spandau anzutreffen ist. Weitere Steuerungsinstrumente des Diversity Managements sind heterogene Teams, Diversity-Trainings und Fortbildungen für die Leitungsebene und Mitarbeiter/innen, Quotenregelungen und die Schaffung zugänglicher innerorganisatorischer Kommunikation (vgl. Döge 2004). Dabei geht eine Diversity-Management-Perspektive über die sechs Kerndimensionen von Diversity (Nationalität, Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Klasse) hinaus und kann sich auf verschiedenste Differenzmerkmale und

-dimensionen (sog. innere, äußere oder organisationale) beziehen. Bereits die klassische Übersicht von Gardenhart/Rowe (1993) erfasst »Identifikation mit der Firma«, »Auslandserfahrung«, »bisherige Karriere« ebenso wie »politischer Standpunkt« oder »Familienstruktur« als Diversity-Dimensionen. Diversity Management fungiert nicht als rechtliches, sondern als Instrument der Unter-

In Diversity-Management-Ansätzen steht die Gewinnmaximierung von Unternehmen durch die produktive Nutzung der Vielfalt von Mitarbeiter/-innen im Vordergrund.

nehmensführung (sowohl als Personal- als auch als Organisationsentwicklungsstrategie), das top-down konzipiert und von der Leitungsebene initiiert wird. Der ökonomische Diversity-Ansatz ist mittlerweile nicht mehr nur in den USA zu verorten. Viele Unternehmen weltweit (u. a. Lufthansa, die Deutsche Bank, Daimler) haben ein Diversity Management verankert, was neben dem Gewinngedanken zu einem selbstverständlichen »Must-have« und »Marketing Plus« geworden ist und zu einer zusagenden unternehmerischen Außendarstellung beitragen soll. Diversity Management ist auch ein Thema in Deutschland und wird aus praktischer und wissenschaftlicher Perspektive kontrovers diskutiert (vgl. Kehrer sowie Döge/Gretler Heusser i.d.B.).

Kritisch kann an Diversity Management – wie auch an anderen Diversity-Ansätzen – eine mögliche Adressierung von Mitarbeiter/innen entlang *einer* bestimmten Kategorie wie jene der Sexualität oder Nationalität gesehen werden. Mit einer solchen Adressierung ist die Ge-

Kritisch kann an Diversity Management eine mögliche Adressierung von Mitarbeiter/innen entlang einer bestimmten Kategorie wie jene der Sexualität oder Nationalität gesehen werden.

fahr einer stereotypen Wahrnehmung verbunden als Verkörperung »des Migranten oder der Migrantin« oder des »Schwulen« und der »Lesbe«. Es besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter/innen mit tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmalen in den Fokus rücken und auf diese festgeschrieben werden. Emmerich und Hormel (2013, S. 185) problematisieren Diversity Management darüber hinaus im Kontext einer neo-liberalen Wirtschafts- und

Politikstrategie: Affirmative-Action-Programme seien im US-politischen Klima der Reagan Administration der 1980er-Jahre diskreditiert, blockiert und abgeschafft worden und »Unternehmen (nun) nicht (mehr) mit politisch-rechtlichen Eingriffen in ihre Entscheidungsstrukturen konfrontiert« (ebd., S. 186 f.). Diese Kritik spiegelt Bedenken wider, Diversity-Management-Programme könnten politisch-verbindliche Anforderungsprofile, Gesetze und Leitlinien verdrängen (vgl. Schönwälder 2007, S. 173). Nichtsdestotrotz werden in der Diskussion auch Chancen und Ressourcen betont: Schröer (2009, S. 207) benennt als Stärke von Diversity Management, »dass es die gesamte Vielfalt einer pluralistischen Gesellschaft umfassend beschreibt und dafür einen ganzheitlichen Ansatz mit einer festen Verankerung in allen Bereichen der Organisation festlegt«.

Der Kompetenzansatz

Neben der US-amerikanischen Debatte ist auch in Deutschland seit den 1990er-Jahren eine Diskussion zu verzeichnen, welche unter dem Oberbegriff Diversity zu fassen ist. Im Jahr 1994 erschien die Monografie »Interkulturelle Kompetenz. Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit« von Wolfgang Hinz-Rommel (1994). Das Buch macht auf gesellschaftliche Vielfalt, primär auf Migrationsbewegungen aufmerksam und evozierte Fragen danach, wie Gesellschaft mit Vielfalt umgehen sollte. Dabei stand zunächst die Forderung nach neuen und notwendigen Kompetenzen für Leitungsebenen und Mitarbeiter/innen in verschiedensten (sozial-)pädagogischen Arbeitskontexten im Raum. Der Umgang mit Vielfalt sollte erlernt werden und Schlagworte wie »Interkulturelle (Handlungs-)Kompetenz« fanden Eingang in die Debatte. Hinz-Rommel (ebd., S. 56) versteht hierunter die »persönlichen Voraussetzungen für angemessene, erfolgreiche oder gelingende Kommunikation in einer fremdkulturellen Umgebung, mit Angehörigen anderer Kulturen«. Diversity avanciert in dieser Perspektive nicht primär unter dem Topos von Benachteiligung und Marginalisierung, sondern unter dem Topos von Herausforderung und Kompetenzerwerb. Diese Debatte lässt sich unter der Begrifflichkeit des Kompetenzansatzes fassen, zu welchem sich nach wie vor lebhaft, auch erweiterte Diskussionen, teils mit neuen Bezeichnungen wie »Diversity-Kompetenz« oder »Diversity-Training« finden. In diesem Heft diskutieren Aschenbrenner-Wellmann und Ehrismann sowie Czollek, wie Reflexivität im Umgang mit Vielfalt vermittelt und erlernt werden kann. Dabei beziehen die Autorinnen Diversity-Kompetenz und Di-



© iStockphoto.com/NI QIN

iversity-Training nicht ausschließlich auf einzelne Personen, sondern auch auf Organisationen und insgesamt auf Gesellschaften als Ganzes, die gezielt lernen, mit Vielfalt umzugehen: »Die Kompetenz im Umgang mit Verschiedenheit in ihren Ausprägungen Ungleichheit, Vielfalt und Unterschiedlichkeit gelangt deshalb als Querschnitts- und Kernkompetenz in den Mittelpunkt zukunftsorien-

Der pädagogisch-organisationale Ansatz

Im Jahr 1995 erschien der von Klaus Barwig und Wolfgang Hinz-Rommel herausgegebene Sammelband »Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste«. Dieser gilt in Deutschland als Initiator der Blickverlagerung von einzelnen Individuen und Gruppen auf organisationale Strukturen sowie der Kritik an einem defizitorientierten Ansatz im Umgang mit pädagogischen Zielgruppen (vgl. Interview mit Hinz-Rommel i.d.B.). Interkulturelle Öffnung diskutiert, wie pädagogische und gesellschaftliche Institutionen strukturiert werden müssen, um individuellen und lebensweltlichen Verschiedenheiten gerecht zu werden und soziale Ausgrenzung zu verhindern (vgl. u. a. Griese/Marburger 2012; Schröder i.d.B.). Der Begriff des Interkulturellen bezieht sich auf Migrationsphänomene, aber auch auf soziokulturelle Belange in einem breiten Verständnis. Der Ansatz zielt darauf, Unterschiedlichkeit und verschiedene Interessen anzuerkennen und in organisationale Leitbilder einzubinden. Interkulturelle Öffnung »soll Zugangsbarrieren in Organisationen für Minderheiten abbauen, die Angebote und Maßnahmen

Diversity avanciert in dieser Perspektive nicht primär unter dem Topos von Benachteiligung und Marginalisierung, sondern unter dem Topos von Herausforderung und Kompetenzerwerb.

tierter Ausbildung und Praxis der Sozialen Arbeit« (vgl. Aschenbrenner-Wellmann 2009, S. 59). Ein Beispiel für Diversity-Kompetenz auf einer gesellschaftlichen Ebene ist die »Entwicklung demokratischer Fähigkeiten und politischer Partizipation« (Czollek 2008, S. 24).

der infrastrukturellen und individuellen Versorgung an die [...] Bevölkerungsgruppen anpassen sowie differenzierte und auf die sozio-kulturellen Gruppen angepasste Angebote und Maßnahmen erstellen« (Mayer/Vanderheiden 2014, S. 35). Dabei ist es notwendig, dass mit der Idee interkultureller Öffnung neben sozialen Einrichtungen auch andere Dienste wie Kommunen oder Behörden in den Fokus rücken (vgl. Terkessidis 2010). Interkulturelle

Interkulturelle Öffnung diskutiert, wie pädagogische und gesellschaftliche Institutionen strukturiert werden müssen, um individuellen und lebensweltlichen Verschiedenheiten gerecht zu werden und soziale Ausgrenzung zu verhindern.

Öffnung ist im Gegensatz zu Diversity-Management-Programmen grundlegend von einer Orientierung an sozialer Gerechtigkeit getragen (vgl. Auernheimer 2010, S. 8). Sie fordert Gesellschaftsstrukturen im Ganzen heraus, sich mit einer vorfindbaren Pluralität mitzuverändern, sodass Akteur/innen Lebensziele und -interessen verwirklichen können und in ihren Handlungsmöglichkeiten gestärkt werden. Hierzu ist es notwendig, soziale Dienste, Institutionen und andere Organisationen aus der Perspektive ihrer Adressat/innen wahrzunehmen und Zugangsbarrieren zu identifizieren (vgl. exemplarisch für ein solches Vorgehen Munsch sowie Schmitt i.d.B.).

Bereits vor dieser pädagogisch-organisationalen Perspektive auf Diversität hat Annedore Prengel drei Stränge der Pädagogik, die die Themenfelder Geschlecht, Migration und Behinderung separat behandelten, zusammengeführt: die integrative, die feministische und die interkulturelle Pädagogik und eine »Pädagogik der Vielfalt« (1993) begründet. Dabei nahm sie Bezug auf die Anerkennungsphilosophischen Arbeiten Axel Honneths und arbeitete thesenhaft die für die (Schul-)Bildung wesentlichen heterogenitätstheoretischen Kernelemente heraus, u. a.: »Selbstachtung und Anerkennung des Anderen«, »keine Definitionen«, »keine Leitbilder« sowie »Verschiedenheit und Gleichberechtigung als Institutionelle Aufgabe« (vgl. S. 184–196).

Auf dieser Basis hat Jutta Hartmann den Ansatz einer »Pädagogik vielfältiger Lebensweisen« (2002) entwickelt. An Prengels »Pädagogik der Vielfalt« knüpften auch in der Sexualpädagogik entwickelte Konzepte des »Kompetenztrainings Pädagogik der Vielfalt« an der Universität Kiel an (vgl. Sielert et al. 2009), das im Rahmen der Hochschulbildung Studierende des Lehramts und der So-

zialen Arbeit auf vielfältige Formen der Vielfalt, Diskriminierungen und der Entwicklung von Handlungskompetenzen dazu vorbereitet. In der Weiterführung und mit Bezug auf die dekonstruktivistische Theoriebildung wurden zuletzt Anregungen zu Diversity Education vorgestellt, in denen Überlegungen zur intersektionalen Wechselwirkung unterschiedlicher Differenzverhältnisse mit Machtanalysen, Grenzüberschreitungen und De-Normierungen zusammengebracht werden (vgl. z. B. Tuider 2013; Haude/Volk 2015).

Der machtkritisch-reflexive Ansatz

Diversity-Ansätze richten ihren Blick auf Vielfalt, d. h. auf Unterschiede zwischen Menschen. Durch eine Fokussierung auf vermeintliche und tatsächliche Unterschiede besteht jedoch potenziell die Gefahr, Akteur/innen bestimmte Merkmale zuzuschreiben (vgl. Kourabas/Mecheril i.d.B.). Besonders problematisch wäre, würden Diversity-Ansätze Personen in essentialistischer Art und Weise als different gegenüber Anderen positionieren und dazu beitragen, eine binäre Unterscheidung in ein »Wir« und »die Anderen« aus der Perspektive einer Dominanzkultur herzustellen und aufrechtzuerhalten (vgl. Kubisch 2003, S. 5). Als Ausweg aus diesem Problem schlägt Mecheril (2008, o. S.) einen konzeptionellen Rahmen vor, der »sich mit der Vielzahl differierender Subjektpositionen und den unterschiedlichen Machtlinien und -achsen [...] [beschäftigt], die diese Positionen hervorbringen«. Mecheril und Vorrink (2012) sprechen in diesem Zusammenhang von einer reflexiven Diversity-Perspektive. »Reflexiv« bedeute, »dass die unterschiedlichen Spannungsfelder, in denen die Handlungsfähigkeit von Menschen durch Differenzbeachtung und -anerkennung ebenso wie durch Differenzignoranz und -missachtung systematisch verunmöglicht wird, praktisch fortlaufend zum Thema Sozialer Arbeit werden« (ebd., S. 97). Nach Heite (2008) ist Aufgabe einer differenzsensiblen Sozialen Arbeit, zu fragen, wie entlang von Differenzkategorien wie Klasse, Geschlecht, Sexualität, Staatsbürgerschaft, Religion oder Behinderung Ungleichheiten entstehen und aufgehoben werden können. Diese Forderungen lassen Anknüpfungspunkte an die feministische und rassismuskritische Pädagogik sowie den Inklusionsansatz (vgl. Homfeldt/Gahleitner i.d.H.) besonders gut erkennen. Diese Ansätze sind als Teil einer an Diversity orientierten Arbeit zu verstehen, die Normen und Normalitätskonstruktionen kritisch zu reflektieren trachtet – auch im eigenen Tun (vgl. dazu Plößer 2010). Beruhend auf der internationalen Behindertenrechtskonvention

formuliert ein Inklusionsansatz als Ziel Sozialer Arbeit die Teilhabe *aller* Menschen, die durch eine Schaffung und Veränderung von Strukturen erreicht werden soll. Er steht in Distanz zu profitorientierten Strategien, insofern in seinem Verständnis »der Einzelne unabhängig von seinem ›Nutzen‹ wertvoll für die Gesellschaft und von Anfang an zugehörig ist« (Alicke 2013, S. 11). In Zusammenhang mit macht- und herrschaftskritischen Analysen von Diversität, Normalität und Marginalisierung wurde in den letzten Jahren die Perspektive auf »Das Gute Leben« (Buen Vivir) in die Diskussion gebracht (vgl. dazu Tuider 2015). Weder geht es im Buen Vivir um eine grundlegende angeborene menschliche Fähigkeit (wie z. B. bei Martha Nussbaum), noch handelt es sich um die Definition eines Staates bzw. das »listige Vorgehen des

Durch eine Fokussierung auf vermeintliche und tatsächliche Unterschiede zwischen Menschen besteht potenziell die Gefahr, Akteur/innen bestimmte Merkmale zuzuschreiben.

kolonialen Staates« (Castro Varela 2010, S. 253), der da festlegen würde, was das gute, geglückte Leben sei. Vielmehr kann in den gegenwärtigen sozialen Kämpfen um Anerkennung, Freiheit und Solidarität Diversity auch als Anregung für eine »utopiegeleitete Politik« (ebd., S. 253) gelten, indem Fragen nach Gerechtigkeit komplexer gedacht werden (müssen).

Fazit

Insgesamt arbeiten alle aufgezeigten Ansätze mit einem Verständnis von Diversity als plurale Differenz, die es anzuerkennen und auf verschiedene Art und Weise zu bearbeiten gilt. Zu den Errungenschaften von Diversity-Ansätzen zählt, dass sie den Blick über einzelne Individuen und Kollektive hinaus auf Gesetze, Organisationen, Unternehmen und interpersonale Umgangsweisen sowie auf gesellschaftliche und globale Strukturen lenken. Damit schreiben sie die Verantwortung, mit gesellschaftlicher Vielfalt umzugehen, nicht alleinig einzelnen Individuen zu, sondern sehen hierin – wenngleich aus unterschiedlichen Motivlagen – eine strukturelle Aufgabe. Nichtsdestotrotz gilt es, Diversity-Ansätze kritisch zu beäugen, da ihnen tendenziell die Paradoxie innewohnt, durch die Fokussierung auf Vielfalt und Unterschiedlichkeit, tatsächliche oder konstruierte Differenz zwischen Akteur/innen zu essentialisieren. Eine kritische Um-

gangsweise mit dieser Ambivalenz stellt die Einnahme einer reflexiven Perspektive dar, die Diversity-Ansätze dahingehend konzipiert und befragt, ob sie an einem Abbau von Diskriminierungspraxen mitwirken oder ob durch sie Festschreibungen und Stereotypisierungen (re-)produziert werden. Jene reflexive Perspektive ist unabdingbar und notwendig für eine an Diversity orientierte Praxis und Wissenschaft Sozialer Arbeit.

Literatur

- Alicke, T. (2013): Integration – Diversity – Inklusion. In: Kooperationsverband Jugendsozialarbeit (Hrsg.): Inklusion – Integration – Diversity. Wie kann die Jugendsozialarbeit Vielfalt fördern und Diskriminierung entgegenreten? Berlin, S. 6–13.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2011): Die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union. www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/EU-Richtlinien/eu-Richtlinien_node.html (Abruf 6.3.2015).
- Aschenbrenner-Wellmann, B. (2009): Vielfalt, Anerkennung und Respekt. Die Bedeutung der Diversity-Kompetenz für die Soziale Arbeit. In: Sanders, K./Bock, M. (Hrsg.): Kundenorientierung – Partizipation – Respekt. Neue Ansätze in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS, S. 47–73.
- Auernheimer, G. (2010): Diversity und Interkulturalität als Herausforderungen für die interkulturelle Sozialarbeit. Erweiterte Textfassung des Vortrags auf der Tagung der AG-IKSA am 25. Nov. 2010. www.sw.fh-koeln.de/agiksa/Tagungen/ludwigsburg2010/Auernheimer-Diversity_Intersektionalitaet.pdf (Abruf 28.7.2014).
- Barwig, K./Hinz-Rommel, W. (Hrsg.) (1995): Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Freiburg i. Br.: Lambertus.
- Castro Varela, M. d. M. (2010): Un-Sinn: Postkoloniale Theorie und Diversity. In: Kessel, F./Plößer, M. (Hrsg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit dem Anderen. Wiesbaden: VS, S. 249–262.
- Czollek, L. (2008): Das Social Justice und Diversity Training. In: Sozial Extra 32, H. 11–12, S. 24–27.
- Deutsche Charta der Vielfalt (2015): Über die Charta. www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/ueber-die-charta.html (Abruf 4.3.2015).
- Diversity Charta (2015): Charta de la diversité en entreprise. www.diversity-charter.com/diversity-charter-french-charter-overview.php (Abruf 4.3.2015).
- Döge, P. (2004): Managing Diversity – Von der Antidiskriminierung zur produktiven Gestaltung von Vielfalt. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit 55, H. 3, S. 11–16.
- Emmerich, M./Hormel, U. (2013): Heterogenität – Diversity – Intersektionalität. Zur Logik sozialer Unterscheidungen in pädagogischen Semantiken der Differenz. Wiesbaden: Springer VS.
- Griese, C./Marburger, H. (2012): Interkulturelle Öffnung – Genese, Konzepte, Diskurse. In: Griese, C./Marburger, H. (Hrsg.): Interkulturelle Öffnung. Ein Lehrbuch. München: Oldenbourg, S. 1–23.
- Hafen, M./Gretler Heusser, S. (2008): Diversity Management – Mittel zur Anti Diskriminierung, neoliberales Phänomen oder alter Wein in neuen Schläuchen? In: Gruppendynamik und Organisationsberatung 39, H. 2, S. 225–237.
- Hartmann, J. (2002): Vielfältige Lebensweisen. Dynamisierungen in der Triade Geschlecht – Sexualität – Lebensform. Kritisch-dekonstruktive Perspektiven für die Pädagogik. Opladen: Leske + Budrich.

- Haude, C./Volk, S. (Hrsg.) (2015): Diversity Education in der Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte – Inklusion als Herausforderung und Chance. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Heite, C. (2008): Ungleichheit, Differenz und ›Diversity‹ – Zur Konstruktion des professionellen Anderen. In: Böllert, K./Karsunky, S. (Hrsg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS, S. 77–87.
- Hinz-Rommel, W. (1994): Interkulturelle Kompetenz. Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit. Münster/New York: Waxmann.
- Hormel, U. (2008): Diversity und Diskriminierung. In: Sozial Extra 32, H. 11–12, S. 20–23.
- Knapp, G.-A. (2013): ›Diversity‹ and Beyond. Vom praktischen Nutzen feministischer Theorie. In: Bender, S.-F., et al. (Hrsg.): Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 32–60.
- Kubisch, S. (2003): Wenn Unterschiede keinen Unterschied machen dürfen – Eine kritische Betrachtung von »Managing Diversity«. www.ash-berlin.eu/fileadmin/user_upload/pdfs/Profil/Frauenb%C3%BCro/Quer/Wenn_Unterschiede_keinen_Unterschied_machen_d%C3%BCrfen_-_Eine_kritische_Betrachtung_von_Managing_Diversity.pdf (Abruf 24.4.2013).
- Mayer, C.-H./Vanderheiden, E. (2014): Grundlagentexte: Begriffe und Konzepte im Kontext interkultureller Öffnung. In: Mayer, C.-H./Vanderheiden, E. (Hrsg.): Handbuch Interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools. Göttingen/Bristol: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 27–65.
- Mecheril, P. (2008): Diversity. Differenzordnungen und Modi ihrer Verknüpfung. www.migration-boell.de/web/diversity/48_1761.asp (Abruf 18.6.2014).
- Mecheril, P./Vorrink, A. J. (2012): Diversity und Soziale Arbeit: Umriss eines kritisch-reflexiven Ansatzes. In: ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 43, H. 1, S. 92–101.
- Mercer, K. (1987): Black Hair/Style Politics. In: new formations 3/winter, S. 33–54.
- Plößer, M. (2010): Differenz performativ gedacht. Dekonstruktive Perspektiven auf und für den Umgang mit Differenzen. In: Kessel, F./Plößer, M. (Hrsg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit dem Anderen. Wiesbaden: VS, S. 219–232.
- Prenzel, A. (1993): Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. Opladen: Leske + Budrich.
- Rat der Europäischen Union (2014): Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat. Gemeinsamer Bericht über die Anwendung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (»Richtlinie zur Rassengleichheit«) und der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (»Gleichbehandlungsrichtlinie für den Bereich Beschäftigung«), S. 1–19. <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=DE&t=PDF&f=ST+6220+2014+INIT> (Abruf 4.3.2015).
- Salzbrunn, M. (2014): Vielfalt/Diversität. Bielefeld: transcript.
- Schönwälder, K. (2007): Diversity und Antidiskriminierung. In: Krell, G., et al. (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt/New York: Campus. S. 163–178.
- Schröer, H. (2009): Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Ein Vergleich der Strategien. In: Migration und Soziale Arbeit 31, H. 3–4, S. 203–211.
- Sielert, U., et al. (2009): Kompetenztraining »Pädagogik der Vielfalt«. Grundlagen und Praxismaterialien zu Differenzverhältnissen, Selbstreflexion und Anerkennung. Weinheim/München: Juventa.
- Tuider, E. (2013): Diversität von Begehren, sexuelle Lebensstile und Lebensformen. In: Schmidt, R.-B./Sielert, U. (Hrsg.): Handbuch Sexualpädagogik und Sexuelle Bildung. 2. überarb. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 245–254.
- Tuider, E. (2015): Diversity von Anfang an. Überlegungen zu einer inkludierenden Pädagogik. In: Haude, C./Volk, S. (Hrsg.): Diversity Education in der Ausbildung frühpädagogischer Fachkräfte – Inklusion als Herausforderung und Chance. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 12–28.

Zur Person



Caroline Schmitt, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft in der Arbeitsgruppe Sozialpädagogik an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.
E-Mail: schmica@uni-mainz.de



Elisabeth Tuider, Prof. Dr., hat die Professur »Soziologie der Diversität unter besonderer Berücksichtigung der Dimension Gender« an der Universität Kassel inne.
E-Mail: tuider@uni-kassel.de



Matthias D. Witte, Prof. Dr., ist Professor für Sozialpädagogik am Institut für Erziehungswissenschaft der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.
E-Mail: matthias.witte@uni-mainz.de

- 1 Die erneute Verwendung des Begriffs »Rasse« in einem Gesetz in Deutschland wird aus aktivistischer und auch aus sozialwissenschaftlicher Perspektive immer wieder diskutiert. Während auf der einen Seite betont wird, dass die deutsche Vergangenheit es verbiete, eine einfache Übersetzung des englischen »race« in »Rasse« zu vollziehen, so betont die andere Seite, dass eine kritische Rassismusanalyse die Verwendung der analytischen Kategorie »Rasse« voraussetzt, um überhaupt arbeiten und Kritik formulieren zu können.