Diversity / Diversität

Der Begriff *Diversity* ist dem Englischen entnommen und wird geläufig mit ›Vielfalt‹, inzwischen häufiger mit ›Diversität‹ übersetzt.[1] *Diversity* steht für gesellschaftliche Pluralität, für die Heterogenität und Unterschiedlichkeit von Lebenslagen und Lebensentwürfen, die in Gesellschaften der Spätmoderne charakteristisch sind. Als ursächlich für diese Entwicklung gilt nicht nur die Diversifizierung von Sozialen Lagen, sondern die zunehmende Bedeutung globalisierter Mobilität. Insofern stellen migrationsgesellschaftliche Realitäten und Transnationalität bedeutende Referenzpunkte für Diversity-Ansätze dar.

Diversity als eine Politik der Vielfalt gewann vor allem in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre in Deutschland an Relevanz; zunächst durch die EU-Gleichstellungs- bzw. Antidiskriminierungspolitik und dann durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von 2006 (AGG), welche den Rahmen strukturierten, innerhalb dessen Diversität konturiert und verhandelt wurde.[2] Ziel von Diversitäts-Arbeit ist es, vielfältige gesellschaftliche Positionierungen und ihre Effekte wahrnehmbar zu machen. Die Vielfalt der Differenzlinien und die Heterogenität von Identitäten zu erfassen, bedeutet auch, gleichzeitig ihre Verknüpfungen mit Fragen von Macht und gesellschaftlichem Ausschluss ins Bewusstsein zu rücken. Dabei ist die Anerkennung und Ent-Hierarchisierung von Differenzen handlungsleitend. Diversitäts-Wissen kann demzufolge definiert werden als Kenntnis der Vielfältigkeit gesellschaftlicher Positionierungen und Fixierungen sowie die Fähigkeit, dieses Wissen sowohl auf individueller wie auch auf kollektiver Ebene einzubringen.

Charakteristisch für Diversität ist eine Sichtweise, die Vielfalt als Ressource interpretiert – und damit als ein positives Potential. Dieser Perspektive entsprechend gilt es, Differenzen zwischen Menschen als gesellschaftsstärkend zu betrachten. Die positive Wertschätzung von Differenz und die Förderung der Vielfalt stehen hierbei im Mittelpunkt. Die praktische Umsetzung dieses *Diversitätsprinzips* stellt gewissermaßen ein Merkmal von Qualitätssicherung dar.[3]

Zwei Zugriffe sind kennzeichnend für die Diversitätsperspektive: Erstens – einem Verständnis von Vielfalt folgend, welche die Gesamtsumme der unendlichen Entfaltungsmöglichkeiten der menschlichen Existenz hervorhebt, – wird die Vielfältigkeit des Lebensausdrucks von Subjekten anerkannt sowie das Recht auf Erweiterung und Personifizierung ihrer Entscheidungs- und Gestaltungsmacht ernst genommen. Mit einem Subjektkonzept, bei dem vor allem die Einzigartigkeit jedes Individuums als relevant gesetzt ist, wird Annedore Prengel zufolge eine Perspektive verfolgt, die menschliche Lebenserfahrungen als »einzigartige, unwiederholbare Entwicklungen«[4] erfasst und würdigt.

Zweitens, und ebenso bedeutend, ist das Prinzip der Anerkennung gesellschaftlicher Differenz- bzw. Ungleichheitsstrukturen. Diversität wird darin als Ausdruck der vielfäl-

Autorin: Maisha Mareen Eggers, Professorin für Kindheit und Differenz (Diversity Studies) an der Hochschule Magdeburg Stendal.

tigen, sich überschneidenden Ungleichheitspositionierungen in der Gesellschafts- und Sozialstruktur verstanden. Es geht infolgedessen darum zu erfassen, *wie* diese vielfältigen Differenzlagen miteinander in Verbindung treten (oder im Widerspruch liegen) – also um ihre Interaktion. Die Subjektposition ist demnach durch eine Perspektive gekennzeichnet, die jedes Individuum als Konvergenzpunkt vielfältiger Teilidentitäten und der damit zusammenhängenden Identitäts- bzw. Diskriminierungserfahrungen betrachtet. Insofern geht es um die gezielte Wahrnehmung vielfacher Positionierungen und daraus resultierender unterschiedlicher Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen. Die programmatische Zielsetzung besteht in der Umsetzung von gleichen Rechten und der Realisierung gleicher Zugangsmöglichkeiten, um Ungleichheiten und gesellschaftliche Hierarchien abzubauen. Ich folge Positionen, die sich dagegen aussprechen, einem Zugriff auf das ›Andere‹ Priorität einzuräumen, und betone daher die Verwobenheit und gegenseitige Bedingtheit beider Wirkungsebenen.

Diversity als gesellschaftliches Konfliktfeld

> »Vielfalt kann als äußerst konfliktträchtiges Phänomen begriffen werden…«[3]

Gesellschaftliche Vielfalt impliziert das Vorhandensein vielfältiger Interessen. Diese Interessen unterscheiden und spezifizieren sich je nach Positionierung der jeweiligen gesellschaftlichen Gruppe. Aufgrund der ungleichen Verteilung bzw. des ungleichen Zugangs zu Ressourcen und zur Teilhabe an gesellschaftlicher Entscheidungs- und Gestaltungsmacht entstehen dadurch zwangsläufig auch Interessenkonflikte. Angesichts dessen ist dem Bestreben der Interessendurchsetzung unter Bedingungen von Ungleichheit ein starker Bezug zur Gesellschaftskritik immanent.

Die Entstehung sozialkritischer Bewegungen ist das Resultat der Kollektivierung der aus Interessenkonflikten entstandenen Forderungen. Aus der Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Ungleichbehandlung und den Forderungen diskriminierter bzw. marginalisierter Gruppen ging das Bestreben hervor, Kategorien festzulegen, um diese Ungleichheiten genauer zu erfassen. Nach dem (europäischen) Diversity-Ansatz wird hauptsächlich von sechs Ungleichheitsdimensionen ausgegangen: Geschlecht, Ethnisierung, Behinderung, Alter, Religion und sexuelle Orientierung(en).[4] Diese Kategorien gelten als die Hauptlinien, entlang derer Diskriminierung und Ungleichverteilung von Ressourcen am wirksamsten sind. Antidiskriminierungspolitiken richten sich insofern vordergründig an diesen Kategorien aus.

Auch hier unterscheiden sich Ansätze in solche, die Differenzen und somit Diskriminierung als Ausdruck bzw. Folge menschlicher Individualität interpretieren, und solche, die gesellschaftliche Strukturen als Produzenten systemisch verfasster Ungleichheiten und Diskriminierungen relevant setzen. Viele Diversitätskonzepte weisen hinsichtlich ihrer Betrachtung der zugrunde gelegten Diskriminierungskriterien (Diversitätskriterien) eine Nähe zu Ansätzen der Intersektionalität[5] auf. Das Verhältnis der Kategorien zueinander wird darin weder als isolierbar noch als additiv verstanden. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass Überkreuzungen und Wechselwirkungen (Interdependenzen) zwischen

Aufgabenstellung:
1. Definiere den Begriff Diversity.
2. Was sind Ungleichheitskategorien? Finde ein Beispiel
3. Erläutere den Zusammenhang von Diversity und Diskriminierung nach Maisha Maureen Auma.

Tauscht euch dazu aus.

den verschiedenen Ungleichheitskategorien bestehen. Dadurch entstehen komplexe Ungleichheits*felder*, die durch Verzahnungen von Diskriminierungen gekennzeichnet sind. Am Beispiel der aktuellen Debatte um Bildungsarmut überkreuzen sich Faktoren, um überlagerte Soziale Lagen zu produzieren. Bildungschancen sind aufgrund von sozialer Herkunft (Wohnen in bestimmten Stadteilen), Migration, Geschlecht, Schulbildung der Elternpersonen, Ost/West-Ungleichheitsverhältnissen ungleich verteilt. Bildungsungleichheiten bestehen also nicht aufgrund einer isolierbaren Kategorie, sondern Prekarität nimmt mit einer Häufung oder Überkreuzung zentraler Kategorien zu. Diversität – als praxisorientierter Analysebegriff – soll in der Lage sein, materielle Ungleichheitsverhältnisse nicht nur in den Blick zu nehmen und Ungleichheiten zu problematisieren, sondern sie auch durch gezielte Gleichstellungspolitiken (Chancengleichheit, Recht auf Teilhabe, Schutz vor Diskriminierung) zu beheben.

8 Eggers, Maureen Maisha: »Anerkennung und Illegitimierung. Diversität als marktförmige Regulierung von Differenzmarkierungen.« In: Broden, Anne & Paul Mecheril (Hrsg.): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript Verlag, 2010. S. hier S. 59.