

Ausgabe 14

» THEMA DIVERSITÄT



Autorin: Carina Großer-Kaya

» DIVERSITÄT WAS IST DAS EIGENTLICH?

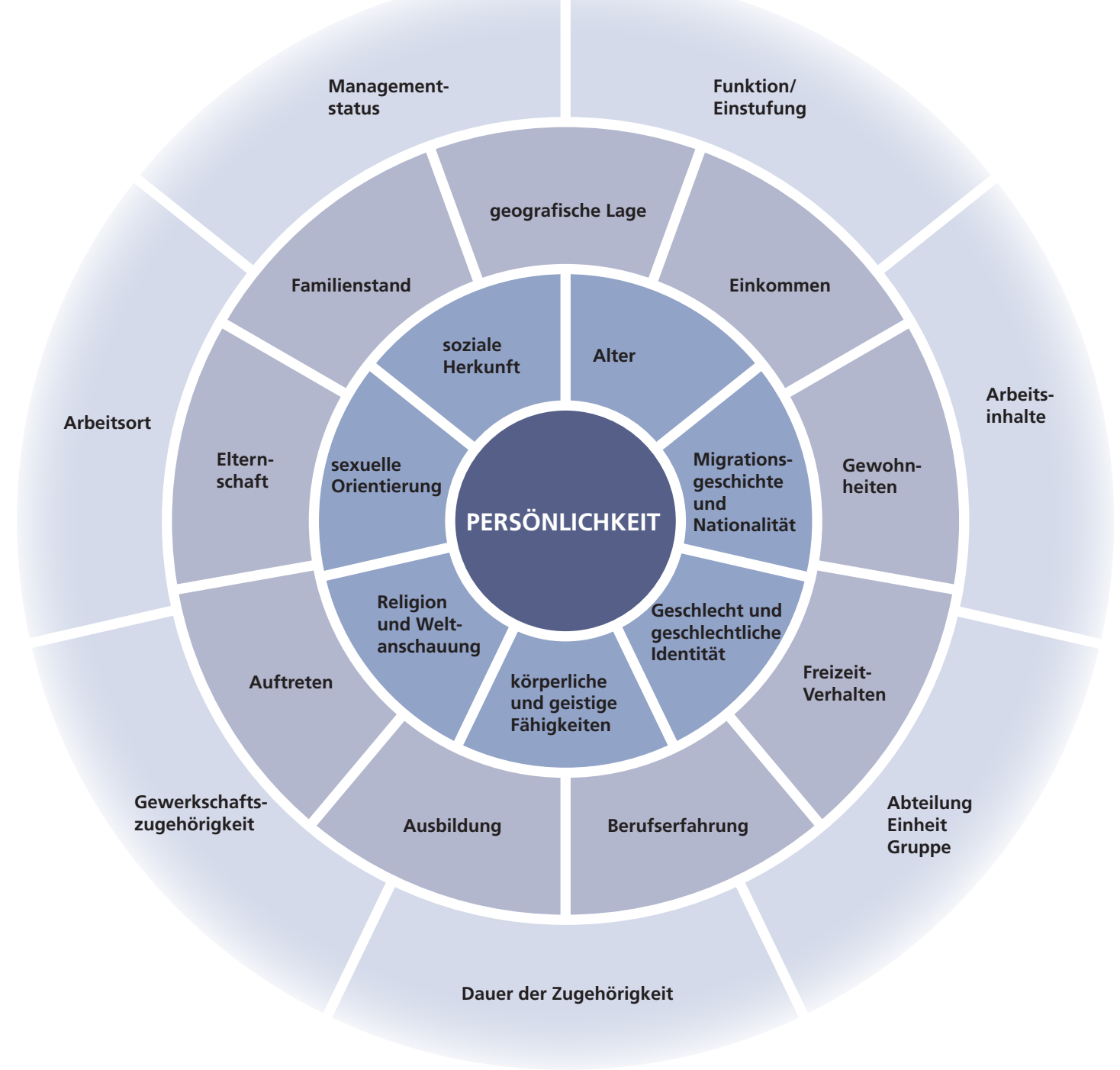
» Annäherungen an einen vielschichtigen Begriff

Kaum ein Leitbild einer Institution enthält heute nicht mindestens einen Abschnitt zu Diversität und Vielfalt. Unternehmen und Organisationen hissen zum Pride Month die Regenbogenfahne, etablieren Diversity-Beauftragte und setzen in ihrem Marketing auf sichtbare Vielfalt. Doch Diversität ist weit mehr als das Bekenntnis, „bunt“ zu sein. Es geht um ein grundlegendes Verständnis vom Zusammenleben in pluralen Gesellschaften, in denen sich die Lebenssituationen, Ressourcen und Chancen von Menschen unterscheiden. Bei aller Verschiedenheit und Individualität vereint sie der gemeinsame Anspruch auf Menschenrechte und gleichberechtigte Teilhabe. Diversität lenkt zudem den Blick auf Machtverhältnisse und soziale Ungleichheiten. Es werden Barrieren sichtbar gemacht, die in Strukturen, Normen und Erwartungen festlegen, was als „normal“ gilt. Das Ziel einer diversitätsorientierten Perspektive ist es, Heterogenität als gesellschaftliche Realität anzuerkennen und allen Menschen die Möglichkeit zu eröffnen, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten.

Das Konzept Diversität entstand aus sozialen Bewegungen, die für Gleichstellung und gegen Diskriminierung kämpften. In den USA waren es insbesondere Schwarze und Frauen, die mit Protesten und politischer Lobbyarbeit Veränderungen in der Gesetzgebung erreichten. In Deutschland wurden die verschiedenen Richtlinien der Europäischen Union gegen Rassismus und für Gleichstellung 2006 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als rechtliches Fundament gegen Diskriminierung festgeschrieben. Es gilt für die Bereiche Arbeit und Alltag, z.B. auf dem Wohnungsmarkt, im Freizeitbereich oder der Bildung. Dies zeigt, dass Diversität mehr ist als ein Bekenntnis und eine Haltung, sondern eine gesetzlich verankerte Verpflichtung. Sie fordert von den Institutionen, Verantwortung zu übernehmen und Veränderungen zu etablieren, die Diskriminierung verhindern und beseitigen. Diversität wird als Sammelbegriff für Konzepte verwendet, die sich mit der Unterschiedlichkeit, Vielfalt und Ungleichheit von Menschen beschäftigen. Das Wort divers kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „verschieden“.

Weitere Bezeichnungen sind der englischsprachige Begriff „diversity“ oder aber auch der aus dem Griechischen übernommene Begriff der Heterogenität. Um Diversität zu beschreiben, werden die Kerndimensionen Alter, Migrationsgeschichte und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft verwendet¹.

1 Die Benennung der Dimensionen ist nicht einheitlich und unterscheidet sich je nach Quelle und Perspektive. In diesem Text werden die Bezeichnungen der „Charta der Vielfalt“ verwendet. <https://www.charta-der-vielfalt.de/vielfaltsdimensionen>



Diversität stellt Machtverhältnisse infrage

Diversität bedeutet immer auch, auf Privilegien hinzuweisen. Normative Vorstellungen von Männlichkeit, Heterosexualität, körperliche und geistige Leistungsfähigkeit und Weiß-Sein bestimmen darüber, wessen Erfahrungen und Perspektiven als legitim oder relevant anerkannt werden. Diese gesellschaftlich dominanten Vorstellungen prägen unsere Organisationen, unsere Sprache und unseren Blick auf andere Menschen.

Eine diversitätssensible Haltung blickt hinter diese Selbstverständlichkeiten und fragt danach, warum bestimmte Personen Zugang zu machtvollen Positionen haben und andere nicht. So kann sichtbar gemacht werden, welche Personen die wichtigen Entscheidungen treffen und welche Personen von Positionen ausgeschlossen sind, in denen für sie relevante Entscheidungen getroffen werden.

„DIESE HALTUNG
FORDERT EIN
HOHES MASS AN
PROFESSIONELLER
SELBSTREFLEXION.“

Soziale Kategorien wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, soziale Lage und Alter sind miteinander verwoben und formen zusammen unsere individuellen Lebensrealitäten. Eine heterosexuelle Frau mit Migrationsgeschichte und einer Behinderung erlebt Diskriminierung aus anderen Gründen als ein homosexueller Mann ohne Migrationsgeschichte.

Die Perspektive der Intersektionalität² ermöglicht es, Mehrfachdiskriminierungen zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken. Diese Verschränkungen bilden ein komplexes Verhältnis von Unterschieden und Gemeinsamkeiten, die uns als Individuen einzigartig machen. Als Menschen bewegen wir uns dadurch je nach Kontext in privilegierten oder benachteiligten Positionen. Die daraus resultierenden Erfahrungen wahrzunehmen und anzuerkennen, ist Voraussetzung für eine sozial gerechtere Politik.

Professionelles Handeln braucht Diversität

In sozialen Einrichtungen, öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen wird Diversität zunehmend als Ressource und Chance erkannt. So können die vielfältigen Perspektiven und Erfahrungen der Mitarbeitenden einen wichtigen Beitrag zur diversitätsorientierten Organisationsentwicklung leisten. Dies stärkt angesichts der zahlreichen Herausforderungen – wie z.B. bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften – die Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit von Organisationen. Dabei ist darauf zu achten, Diversität nicht lediglich als Absichtserklärung in Leitbildern zu formulieren, sondern Diversität als Konzept gezielt in die Personalentwicklung und Fortbildungskonzepte einzubeziehen. Dies braucht eine Organisationskultur, die inklusiv denkt und handelt, insbesondere in Führungspositionen. Es gilt, strukturelle Barrieren abzubauen, Karrierewege zu öffnen und die Vielfalt der Lebensrealitäten der Mitarbeitenden als Bereicherung und nicht als Hindernis zu verstehen.

² Intersektionalität beschreibt die Überlagerung oder Verschränkung von mehreren Diskriminierungs- und Ungleichheitsmerkmalen.

Für Fachkräfte in sozialen Berufen bedeutet Diversität darüber hinaus, die eigene Position und eigene Privilegien kritisch zu reflektieren. Professionelles Handeln ist immer auch mit Machtausübung verbunden. So wird in einem komplex organisierten Hilfesystem entschieden, welche Personen unterstützt werden können und welche nicht. Die Fachkräfte handeln in einem ambivalenten Spannungsfeld zwischen Hilfe und Kontrolle. Dies setzt der unbedingten Anerkennung aller Ausprägungen von Vielfalt unterschiedlich enge Grenzen, wenn es darum geht, die Wünsche und Erwartungen der adressierten Personen umzusetzen. Der hohe Anspruch an eine diversitätsorientierte Handlungspraxis besteht dennoch darin, die individuellen Perspektiven von Menschen in Unterstützungsprozessen so nachzuvollziehen, dass alle Potenziale für Teilhabe und Selbstbestimmung erkannt und fachlich fundiert einbezogen werden. Diese Haltung fordert ein hohes Maß an professioneller Selbstreflexion. Helfende sind nicht neutrale Fachpersonen, sondern selbst Teil eines Systems machtvoller Ungleichheiten. Wenn wir Diversität ernst nehmen, heißt es auch, die eigene Position im Hinblick auf Privilegien und eigene Diskriminierungserfahrungen fokussiert zu betrachten und die eigene Rolle im System kritisch zu hinterfragen.

Programme wie „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ oder die „Charta der Vielfalt“ setzen wichtige Impulse für gesellschaftliche Lernprozesse. Regenbogen-



fahnen oder mehrsprachige Begrüßungen in der KiTa sind sichtbare Zeichen für Diversität und Inklusion. Gelebte Diversität bedeutet aber im Konkreten, Macht zu teilen, solidarisches Verhalten zu praktizieren und Barrieren nicht nur zu erkennen, sondern tatsächlich abzubauen. Diversität als Konzept ist dabei immer auch eine Chance, besondere Potenziale von Menschen aufzuzeigen und sie in die Gestaltung von Organisationen einzubeziehen.

Gelebte Diversität – Ausdruck sozialer und politischer Verantwortung

Wenn wir auf die im Titel formulierte Frage zurückkommen, was Diversität eigentlich bedeutet, wird deutlich, dass sie die zentrale Basis einer demokratischen und pluralistischen Gesellschaft bildet. Als soziale Tatsache beschreibt Diversität die Vielfalt von Lebensentwürfen,

Perspektiven und Identitäten, die unsere Gesellschaft prägen. Als Konzept fördern diversitätsorientierte Perspektiven den Blick auf Gemeinsamkeiten und Potenziale für ein inklusiv gestaltetes Zusammenleben. Diversität lenkt aber auch den Blick auf Spannungsfelder, die aus den unterschiedlichen Interessen und Perspektiven der Individuen und Gruppen heraus in die Gesellschaft getragen werden. Hier hilft es, in einem demokratischen Gemeinwesen den offenen und respektvollen Umgang im Rahmen einer lebendigen Streitkultur immer wieder einzufordern. Dies ist angesichts der sich weiter verschärfenden ökonomischen und politischen Krisen keine leichte Aufgabe. Denn gelebte Diversität steht zunehmend unter Druck. Mit dem Erstarken rechter und autoritärer Parteien bekommen Vorstellungen von einer ethnisch und religiös homogenen (Volks-)Gemeinschaft immer größere Aufmerksamkeit und viele Menschen versprechen sich davon vermeintlich einfache Lösungen für viele drängende Probleme. Die Errungenschaften für mehr Diversität und Inklusion können so erneut unter Druck geraten, insbesondere dann, wenn sich politische Machtverhältnisse weiter nach rechts verschieben und grundlegende Menschenrechte sowie die Demokratie selbst infrage gestellt werden. Angesichts dieser Entwicklungen ist es umso wichtiger, Diversität in sozialen Organisationen konsequent umzusetzen und zu leben. ■



Name: Carina Großer-Kaya

Funktion: Professorin für Soziale Arbeit und Prorektorin

Bereich: Fachhochschule der Diakonie