

Daniela Heitzmann & Uta Klein

2015

Diversity

[urn:nbn:de:bsz:15-gucosa-220226](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:15-gucosa-220226)

Keywords:

Diskriminierung,
Diversity
Management,
Diversity Studies,
Familie, Geschlechter-
beziehungen,
Geschlechter-
forschung,
Gleichstellungspolitik,
Gesellschaft,
Heterogenität,
Inklusion,
Intersektionalität,
Migration,
Pädagogik, Vielfalt,
Stereotyp, Differenz,
Amsterdamer Vertrag

Unter Diversity (dt.: Vielfalt) wird die Heterogenität und Diversifizierung sozialer Lebenslagen und sozialer Zugehörigkeiten verstanden, die in Folge von unter anderem Migrationsbewegungen, veränderten Geschlechterbeziehungen und der Pluralisierung von Familienformen in westlichen Gesellschaften zunehmen bzw. stärker thematisiert werden als zuvor. Dabei ist eine Lesart vorherrschend, die Diversity als gesellschaftliche und besonders als ökonomische Ressource, als Potenzial, betrachtet. In diesem Zusammenhang weist Vertovec (2012) darauf hin, dass sich mit dem Diversitydiskurs ein allmählicher, tiefgreifender Wandel der *social imaginary* (der symbolischen Ordnung oder gesellschaftlichen Vorstellungswelt) abzeichnet, der zu einer zunehmenden Anerkennung von sozialer Komplexität führe. [1]

Der Begriff Diversity hat seine gesellschaftspolitischen Wurzeln in den US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegungen ab den 1960er Jahren und in deren Forderungen nach politischen und rechtlichen Maßnahmen zum Abbau von in der Vergangenheit erfahrenen Benachteiligungen und zur Etablierung von Antidiskriminierungspolitiken. Als Reaktion auf den „workforce-Bericht“ aus dem Jahr 1987, der die Folgen demographischer Veränderungen für das Arbeitskräfte-reservoir aufzeigte, wendeten sich US-Unternehmen dem *Diversity Management* zu. Diversity erfuhr eine ‚produktive‘ Wendung zum *Human Resource Management* (vgl. Vertovec, 2012, S. 289–295; Vedder, 2009). Die Vielfalt in Teams und in Betrieben, die sich beispielsweise aus unterschiedlichen Altersgruppen oder verschiedener ethnischer Herkunft ergibt, sollte nunmehr optimal genutzt werden (Ressourcenorientierung). In Deutschland haben daher vor allem global agierende Unternehmen, die oft zu einem US-amerikanischen Konzern gehören, als Erste das Diversitykonzept aufgegriffen. Heute wird die Umsetzung einer Diversityorientierung auch von sozialen Einrichtungen, *Non-Governmental Organizations* (NGOs), von Hochschulen und öffentlichen Verwaltungen betrieben. Generell besteht das Ziel einer Diversityorientierung in einer Abkehr vom Homogenitätsideal in Organisationen sowie in der Wertschätzung aller Organisationsmitglieder (vgl. auch den Wortlaut der „Charta der Vielfalt“ seit 2007; Charta der Vielfalt e.V.). Die gesellschaftliche Diskussion um Vielfalt ist nicht zuletzt auch durch die Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union seit 2000, die auf dem Amsterdamer Vertrag (1997) fußen, und das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (BMJV, 2006) seit 2006 befördert worden. Seitdem ist eine Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion / Weltanschauung, sexueller Orientierung und Alter in verschiedenen Bereichen des Arbeits- und des Zivilrechts verboten (vgl. Degener et al., 2008). [2]

Der Umgang mit und das Verständnis von Diversity sind nicht unproblematisch. Zum einen besteht die Gefahr einer Essentialisierung und einer Kulturalisierung, indem beispielsweise Geschlecht oder Ethnizität als (natur)gegebenes Potenzial eines Individuums betrachtet werden (vgl. Walgenbach, 2014, S. 120–122). Zweitens wird,

wie in Unternehmen, auch für pädagogische (*Diversity Education*), soziale und öffentliche Bereiche eine ökonomisch-rationale Marktlogik befürchtet, indem nur solche Vielfalt geschätzt wird, die als vorteilhaft in Hinblick auf Humanressourcen erscheint (vgl. Meuser, 2013). Kritiker_innen dieser Entwicklung fordern daher für den Bildungs- und gesellschaftspolitischen Bereich eine Abkehr von Prämissen einer ökonomischen Diversityorientierung und eine Hinwendung zu Antidiskriminierungspolitiken. Denn Kulturalisierungen sowie der Glaube an das meritokratische Prinzip verstärken und verschleiern Exklusions- und Schließungsprozesse (vgl. Heitzmann & Klein, 2012; Klein, 2013). Gefordert wird auch die Einbeziehung von sozialer Herkunft bzw. Klasse als Kategorie, die bisher im Diversitydiskurs oftmals ausgeklammert bleibt (vgl. Knapp, 2013; Emmerich & Hormel, 2013). [3]

Trotz der berechtigten Befürchtungen und Kritik kann der Diversityansatz eine konstruktive Auseinandersetzung mit sozialer Heterogenität befördern, wenn anstatt eines (essentialisierenden) Blicks auf vermeintlich ‚individuelle Merkmale‘ die Frage nach Stereotypen und Kategorisierungen gestellt wird. Das hieße, soziale Kategorien als Ergebnis sozialer Klassifikationsprozesse zu verstehen, die zu Diskriminierungen als Benachteiligungen und Privilegierungen führen. Dadurch wird der Kategorienbegriff explizit von einer alltagsgebräuchlichen Deutung als individuelles Merkmal abgegrenzt. Aus einer kritischen Perspektive wird daher gefordert, die Mechanismen von Differenzsetzungen und die daraus resultierenden sozialen Ungleichheiten in den Fokus zu nehmen (vgl. Hofmann, 2012; Heitzmann & Klein, 2012). [4]

Derzeit etablieren sich *Diversity Studies* als neuer Forschungsbereich an deutschen Hochschulen, einige Professuren wurden mit der entsprechenden Denomination bereits eingerichtet. Von *Diversity Studies* kann, anders als von *Gender Studies* oder *Queer Studies*, bisher jedoch eher als Suchbewegung gesprochen werden (vgl. Krell, Riedmüller, Sieben & Vinz, 2007; Smykalla & Vinz, 2012). Hierbei gilt es auszuloten, inwiefern fruchtbare Verknüpfungen mit den Gender und Queer Studies, den *Disability Studies*, der kritischen Migrationsforschung, den *Postcolonial* und *Critical Whiteness Studies* hergestellt werden können (vgl. Eggers, Kilomba, Piesche & Arndt, 2005; Ha, 2011; Scherr, 2009; Schneider & Waldschmidt, 2012; Struve, 2012). Besonders in der Geschlechterforschung wurde das Verhältnis von Gender und Diversity in den letzten Jahren kontrovers diskutiert (vgl. Andresen, Koreuber & Lüdke 2009; Klein, 2015; Meuser & Riegraf, 2010). Gleichwohl lassen sich Berührungspunkte und Überschneidungsbereiche etwa mit dem Konzept der Intersektionalität feststellen, das in der Geschlechterforschung verstärkt rezipiert wird und Wechselwirkungen sowie Verschränkungen verschiedener Ungleichheitsdimensionen zum Gegenstand hat (vgl. Knapp, 2008; Walgenbach, 2012). [5]

Literaturverzeichnis:

Vertrag von Amsterdam. (1997). Verfügbar unter <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1440578145207&uri=CELEX:11997D/TXT>

Andresen, S., Koreuber, M. & Lüdke, D. (Hrsg.). (2009). *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar. Interdisziplinärer Dialog zur "Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

BMJV (Hrsg.). (2006). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*. Zugriff am 26.08.2015. Verfügbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>

Heitzmann, Daniela & Klein, Uta (2015). Diversity. In *Gender Glossar / Gender Glossary* (5 Absätze). Verfügbar unter <http://gender-glossar.de>

- Charta der Vielfalt e.V. *Die Charta im Wortlaut. Diversity als Chance*. Zugriff am 26.08.2015. Verfügbar unter <http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html>
- Degener, T., Dern, S., Dieball, H., Frings, D., Oberlies, D. & Zinsmeister, J. (2008). *Antidiskriminierungsrecht. Handbuch für Lehre und Beratungspraxis* (Fachhochschulverlag, Bd. 41). Mit Lösungsbeispielen für typische Fallgestaltungen. Frankfurt am Main: Fachhochschulverlag.
- Eggers, M. M., Kilomba, G., Piesche, P. & Arndt, S. (Hrsg.). (2005). *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weisheitsforschung in Deutschland*. Münster: Unrast.
- Emmerich, M. & Hormel, U. (2013). *Heterogenität - Diversity - Intersektionalität. Zur Logik sozialer Unterscheidungen in pädagogischen Semantiken der Differenz*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ha, K. N. (2011). Postkolonialismus. In S. Arndt & N. Ofuately-Alazard (Hrsg.), *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutscher Sprache* (S. 177–184). ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast.
- Heitzmann, D. & Klein, U. (2012). Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen. In U. Klein & D. Heitzmann (Hrsg.), *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme* (Diversity und Hochschule, S. 11–45). Weinheim: Beltz Juventa.
- Hofmann, R. (2012). Gesellschaftstheoretische Grundlagen für einen reflexiven und inklusiven Umgang mit Diversitäten in Organisationen. In R. Bendl, E. Hanappi-Egger & R. Hofmann (Hrsg.), *Diversität und Diversitätsmanagement* (UTB, Bd. 3519, S. 23–60). Wien: Facultas.
- Klein, U. (2015). Gender equality and diversity politics in higher education. Conflicts, challenges and requirements for collaboration. *Women's Studies International Forum* (52).
- Klein, U. (2013). Diversityorientierung und Hochschulen im Wettbewerb. Ein Plädoyer für Diversitypolitik. In S.-F. Bender, M. Schmidbaur & A. Wolde (Hrsg.), *Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen* (Diversity und Hochschule, S. 79–96). Weinheim: Beltz Juventa.
- Knapp, G.-A. (2008). Intersectionality – ein neues Paradigma der Geschlechterforschung? In R. Casale & B. Rendtorff (Hrsg.), *Was kommt nach der Geschlechterforschung? Zur Zukunft der feministischen Theoriebildung* (Gender Studies, S. 33–53). Bielefeld: transcript.
- Knapp, G.-A. (2013). ‚Diversity‘ and Beyond. Vom praktischen Nutzen feministischer Theorie. In S.-F. Bender, M. Schmidbaur & A. Wolde (Hrsg.), *Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen* (Diversity und Hochschule, S. 32–60). Weinheim: Beltz Juventa.
- Krell, G., Riedmüller, B., Sieben, B. & Vinz, D. (Hrsg.). (2007). *Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze*. Frankfurt a.M., New York: Campus.
- Meuser, M. (2013). Diversity Management. Anerkennung von Vielfalt? In L. Pries (Hrsg.), *Zusammenhalt durch Vielfalt? Bindungskräfte der Vergesellschaftung im 21. Jahrhundert* (S. 167–181). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meuser, M. & Riegraf, B. (2010). Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Diversity Management. In B. Aulenbacher, M. Meuser & B. Riegraf (Hrsg.), *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung* (Studienskripten zur Soziologie, S. 189–209). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Scheer, A. (2009). Leitbilder der politischen Debatte. Integration, Multikulturalismus und Diversity. In F. Gesemann & R. Roth (Hrsg.), *Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen* (S. 71–88). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schneider, W. & Waldschmidt, A. (2012). Disability Studies. In S. Moebius (Hrsg.), *Kultur. Von den Cultural Studies bis zu den Visual Studies* (Edition Kulturwissenschaft, Bd. 21, S. 128–150). Eine Einführung. Bielefeld: transcript.
- Smykalla, S. & Vinz, D. (Hrsg.). (2012). *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit* (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 30, 2. Aufl.). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Struve, K. (2012). Postcolonial Studies. In S. Moebius (Hrsg.), *Kultur. Von den Cultural Studies bis zu den Visual Studies* (Edition Kulturwissenschaft, Bd. 21, S. 88–107). Eine Einführung. Bielefeld: transcript.
- Vedder, G. (2009). Diversity Management. Grundlagen und Entwicklung im internationalen Vergleich. In S. Andresen, M. Koreuber & D. Lüdke (Hrsg.), *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar. Interdisziplinärer Dialog zur "Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik* (S. 111–132). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Vertovec, S. (2012). "Diversity" and the Social Imaginary. *European Journal of Sociology*, 53 (03), 287–312.
- Walgenbach, K. (2012). *Intersektionalität - eine Einführung*. Zugriff am 26.08.2015. Verfügbar unter <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schluesselextete/walgenbach-einfuehrung/>
- Walgenbach, K. (2014). *Heterogenität - Intersektionalität - Diversity in der Erziehungswissenschaft* (UTB, Bd. 8546). Opladen, Toronto: Budrich.

Autor_innen:

Daniela Heitzmann wurde 1983 geboren und studierte von 2002 bis 2008 Soziologie und Geschichte an den Universitäten in Gießen und Dresden. Nach ihrem Abschluss als Diplom-Soziologin mit einer Arbeit zur Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung an deutschen Universitäten arbeitete sie im Jahr 2009 als Beauftragte für Gleichstellungsmanagement beim Rektor der TU Dresden. Seit 2010 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin des Arbeitsbereichs Gender & Diversity Studies (vormals: Gender Research Group) an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. In ihrer Promotion entwickelt sie mit den analytischen Instrumenten von Pierre Bourdieu eine soziologische Perspektive auf das Phänomen Fortpflanzung und untersucht damit einhergehende Differenzierungsprozesse.

Prof. Dr. Uta Klein studierte Soziologie und Erziehungswissenschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. An selber Stelle wurde sie 1991 mit einer Arbeit zur Entstehung und Entwicklung der Gefangenenpresse im deutschen Strafvollzug promoviert und 1999 mit einer Arbeit zu Geschlecht und Militär in der israelischen Gesellschaft habilitiert (Venia Legendi: Soziologie). 1996 und 1997 war sie Fellow im israelischen Van Leer Institute/Jerusalem im Programm „Europe in the Middle East“. Von 2000 bis 2001 war sie Inhaberin der Aigner-Rollet-Professur für Geschlechterforschung an der Universität Graz. Gastdozenturen und -professuren nahm sie in Jerusalem (Il) und Tallin (EST) wahr. Zwischen 2001 und 2009 wirkte sie als Professorin für Geschlechterverhältnisse, Politik und Soziale Arbeit an der Fachhochschule Kiel und ist seit 2009 Professorin für Soziologie, Gender und Diversity an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Dort ist sie Leiterin des Arbeitsbereichs Gender & Diversity Studies (vormals: Gender Research Group) am Institut für Sozialwissenschaften. Ihre Forschungsschwerpunkte sind unter anderem Israelische Gesellschaft; Gleichstellungspolitik und Geschlechterarrangements in der Europäischen Union, Geschlechterforschung sowie Diversity und Antidiskriminierung.

Kontakt:

Gender Glossar | Open-Access-Zeitschrift | ISSN 2366-5580
Universität Leipzig
Erziehungswissenschaftliche Fakultät
Dittrichring 5–7
D-04109 Leipzig
redaktion@gender-glossar.de
www.gender-glossar.de

Nutzungsbedingungen:

Dieses Werk bzw. Inhalt steht unter einer [Creative Commons Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung 3.0](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/legalcode). Diese Lizenz erlaubt es, den Inhalt unter folgenden Bedingungen zu vervielfältigen, zu verbreiten und öffentlich aufzuführen: Der Name des Autor*/Rechtsinhaber* muss genannt werden. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/legalcode>