

Das wissenschaftlich- religionspädagogische Lexikon im Internet

(WiReLex)

Jahrgang 2016

Diversity

Bernhard Grümme

erstellt: Februar 2018

Permanenter Link zum Artikel:
<http://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/200393/>



DEUTSCHE
BIBEL
GESELLSCHAFT

Diversity

Bernhard Grümme

1. Einleitung

In zunehmendem Maße wird innerhalb der Religionspädagogik dem Paradigma der → [Pluralisierung](#) zunehmend der Abschied gegeben (Riegel, 2016). Weil sich die Rahmenbedingungen und die Formen religiösen Lehrens und Lernens radikal verändert haben, weil soziale Segregation, weil religiöse und kulturelle, gesellschaftliche Vielfalt in ihrer einander verstärkenden Wechselwirkung bis in die höchst anspruchsvollen wie herausfordernden Horizonte von → [Inklusion](#), Migration, → [Gender](#) hinein bedacht werden, wird neben dem Begriff der → [Heterogenität](#) (Grümme, 2017b) auch der Begriff der Diversity immer wichtiger. Hat er die Kraft, in diesem höchst heterogenen Gegenwartskontext religionspädagogische Prozesse wahrzunehmen, zu analysieren und zu orientieren? Oder ist er zu disparat, zu schillernd oder auch zu sehr ideologisch aufgeladen? In zwei Schritten soll dem nachgegangen werden: Zunächst wird das semantische Feld und der Kontext des Diversity-Begriffs rekonstruiert, um danach eine religionspädagogische Bewertung im Lichte des Pluralitäts- und Heterogenitätsdiskurses vorzunehmen (Grümme, 2017b).

2. Diversity, ein ambivalenter Begriff

Der gegenwärtig verbreitete Diversity-Begriff vereinigt zwei Traditionen. Einerseits ist er aus den Betriebs- und Wirtschaftswissenschaften heraus erziehungswissenschaftlich adaptiert worden. Andererseits ist dieser Begriff in einer gewissen Parallelität dazu auch in Antidiskriminierungskämpfen innerhalb der Einwanderungskulturen der USA und Kanadas beheimatet. Dies ist der andere Traditionsstrang des Diversity-Begriffs (Walgenbach, 2014, 92-94; Allemann-Ghionda, 2013; Hauenschild/Robak/Sievers, 2013; Braster/Dronkers, 2013). So ist er das, was man im kulturwissenschaftlichen Diskurs ein travelling concept nennt, ein concept, das zwischen den verschiedenen Wissenschaften hin- und her wandert (Neumann/Nünning, 2012). Diversity, so ein allgemeiner Definitionsversuch aus pädagogischer Perspektive, „zielt auf die Wertschätzung sozialer Gruppenmerkmale bzw. -identitäten für Organisationen. Diversity-

Merkmale werden als positive Ressource für Bildungsorganisationen gesehen. Die Vielfalt der Organisationsmitglieder erhält somit Anerkennung. Das pädagogische Ziel ist der positive Umgang mit Diversity sowie die Entwicklung von Diversity-Kompetenzen“ (Walgenbach, 2014, 92; Klein, 2014; Kleinau/Rendtorff, 2013). Auf diese Weise werden in diesem Diversity-Begriff die deskriptiv-analytische Dimension und eine präskriptiv-normative Dimension unterschieden. Einerseits will er Diversitätsphänomene beschreiben wie Behinderung, Ethnizität, sexuelle Orientierung, andererseits ist damit das Postulat verbunden, diese anzuerkennen und als Ressource nutzbar zu machen (Mecheril/Plößer, 2011, 231-277; Rühle, 2015).

Diese beiden Begriffstraditionen führen zu einer zweifachen Verwendung und Verwurzelung des Diversity-Begriffs.

Die eine Strömung ist stark utilitaristisch geprägt und auf dem betriebswirtschaftlichen Feld situiert. Jede Organisation, die etwas auf sich hält, jedes Wirtschaftsunternehmen, das sich am Markt platzieren will, meint, auf Vielfalt angewiesen zu sein. Diese bildet eine Ressource von Innovation, von Kreativität, von überquellender Komplexität und Effektivitätssteigerung, die wiederum als wichtiger Faktor im wirtschaftlichen Verdrängungswettbewerb von erheblichem Vorteil sein kann. Antidiskriminierungsstrategien, teilweise staatlich verordnet, werden in den übergreifenden Rahmen dieses Theoriestranges eingebaut. Diese betriebswirtschaftlichen Strategien des Diversity-Managements und Human-Ressource-Managements werden insoweit erziehungswissenschaftlich rezipiert, als nach diesem Muster auch Bildungsorganisationen restrukturiert werden können. So wird selbst Inklusion, so wird die konstruktive Bearbeitung von Leistungsdiversität und auch von heterogener Ethnizität zum Standortvorteil gegenüber solchen Institutionen, die entsprechende → Kompetenzen und Strategien des Umgangs damit nicht im selben Maße verwirklicht haben. „Diversity Management in seiner ökonomischen Logik folgt einem zweckrationalen Ansatz. Die Gestaltung von Vielfalt ist Mittel zum Zweck. Sie hat die Funktion, mit der Berücksichtigung von Unterschieden zum Erfolg des Unternehmens beizutragen, den Prozess der Wertschöpfung zu verbessern, höhere Gewinne zu erzielen, Wettbewerbsvorteile beim Kampf um die besten Arbeitskräfte ebenso zu erreichen wie bei der Gewinnung von Kundinnen und Kunden“ (Schröer, 2012, 10).

Neben diesem affirmativen, die Verhältnisse utilitaristisch bejahenden und funktionalisierenden Strang steht der machtkritische, gerechtigkeitsorientierte Strang. Für diesen „ist die Gestaltung von selbst ein Zweck. Die sensible

Berücksichtigung von Unterschieden trägt zum Erhalt des sozialen Friedens bei, zur Gleichbehandlung und sozialen Gerechtigkeit, zur gleichberechtigten Teilhabe sowie zur Integration und Inklusion“ (Schröer, 2012, 10). Er analysiert strukturelle Benachteiligungen, entlarvt Identitätskonstruktionen als Produkte von Herrschaftsverhältnissen wie Rassismus oder Sexismus. Im Rückgriff auf cultural studies, Queer-Theorie oder postcolonial studies, nicht selten verortet in Bürgerrechtsbewegungen, Antirassismus- und Frauenbewegung, Lesben- und Schwulenbewegung werden etablierte Unterscheidungspraktiken in ihrem Macht- und Hegemonialcharakter dechiffriert und teilweise in ihrer Naivität entlarvt. „Eine Begegnungspädagogik, die darauf setzt, dass sich Mitglieder verschiedener Kulturen nur kennenlernen müssen, um Vorurteile abzubauen“, wird beispielsweise in machtkritischer Perspektive ihre höchst begrenzte Reichweite aufgezeigt (Walgenbach, 2014, 104; Hormel/Scherr, 2004). Diversity steht demnach also „zwischen Management, Mainstreaming und Education“ (Smykalla, 2014, 175; Meyer-Hamme, 2014; Moosmüller/Möller-Kiero, 2014; Nordbruch, 2014; Rieken/Beck, 2014; Rosken, 2009). Er hat einen schillernden Charakter. Jeweils muss kontextuell und hermeneutisch bestimmt werden, wie denn dieser Begriff verwendet wird. Das bestimmt erst seine präzise Bedeutung.

3. Kritik und weiterführende Perspektiven

Nimmt man den Diversity-Diskurs insgesamt in den Blick, wird man beide Strömungen sicher nicht strikt antithetisch gegeneinander halten können. Es gibt gegenseitige Berührungspunkte und, insbesondere auf Seiten des affirmativen Diversity-Strangs, durchaus Integrationsversuche auch des kritischen Traditionsstromes. Der Diversity-Begriff besitzt eine gewisse Sensibilität für die Logik von Organisationsstrukturen und für strukturelle Zusammenhänge von Macht, in denen Begriffsbildung und (religions-)pädagogische Prozesse unausweichlich stehen (Grümme, 2017b). Der Rekurs auf Ressourcen von Diversity soll gerade stereotype Identitätskonstruktionen überwinden helfen, die gerade im Inklusionsdiskurs, Gender- und Migrationsdiskurs von hoher Brisanz sind (Grümme, 2017b). Das alles zeigt das Potential, das aber die problematischen Aspekte nicht beseitigen kann. Es werden keine konsistenten Kategorien dafür entwickelt, welche Ressourcen dies sein sollen, wodurch sich kulturell-religiöse Unterschiede und soziale Ungleichheiten tatsächlich unterscheiden, welche Ressourcen Unterstützung erfahren, welche abgelehnt werden sollen oder inwiefern nicht auch im Diversity-Ansatz neue Typisierungen produziert werden. Wie kann die

eigentlich affirmative, in jüngsten Diskursen zur hegemonialen Tendenz des Neoliberalismus fein analysierte Logik, die hinter dem Rücken der Subjekte selbst bei der Gestaltung von subjektorientierten und diversitysensiblen Bildungsprozessen wirksam wird, durch die gesellschaftskritischen Strömungen in Schach gehalten werden (Brown, 2015, 15-50)? Wenn die Multiperspektivität, die durch soziokulturell konstruierte qualitative Differenz und Diversity „zwischen SchülerInnen entstehen soll, innerhalb der Lerngruppen als Ressource für erfolgreiches Problemlösen genutzt wird, müssen Vorstellungen darüber bestehen, warum Geschlecht, Ethnizität, soziale Herkunft usw. in Bezug auf die spezifischen Leistungsfähigkeiten und Kompetenzen einen Unterschied machen“ (Emmerich/Hormel, 2013, 207). Wenn undifferenziert von sozialen Konstruktionen ausgegangen wird, wird doch der Unterschied zwischen kulturellen-sozialen Konstruktionen und sozial ungleichen Lebenslagen verwischt (Auernheimer, 2011, 414). Manche attestieren dem Diversity-Diskurs deshalb auch eine Relativismus- und Entpolitisierungstendenz, weil mit der Akzentverschiebung von Rechten zu Ressourcen die Relevanz von Rechten für die politischen Deliberationen massiv geschwächt würde (Emmerich/Hormel, 2013, 180-183). Vor allem also die angemessene Zuordnung von Identitätsfragen und Strukturfragen, von Unterschiedlichkeit und Ungleichheit ist defizitär (Gomolla, 2010, 243-275).

An dieser Stelle bietet sich der Heterogenitätsbegriff an. Der ist zwar ebenfalls nicht unproblematisch. Indem er grundlegend die verschiedenen Dimensionen zusammenhalten will, indem er gegen die binäre Konstruktionslogik von Differenzen im Ansatz eine Vernetzungslogik setzt, die stärker deren Interdependenzen bis in Intersektionalitätskontexte (→ [Intersektionalität](#)) reflektiert, liegt hierin ein bislang weitgehend unausgeschöpftes Potential (Walgenbach, 2014, 29). Würde er aber als „aufgeklärte Heterogenität“ profiliert und im Horizont der Interdependenz von Normativität und Macht konturiert, könnte er nach dem Ende des Pluralitätsparadigmas als paradigmatische Grundfigur der Religionspädagogik relevant sein (Grümme, 2017a).

[Angaben zu Autor / Autorin finden Sie hier](#)

Empfohlene Zitierweise

Grümme, Bernhard, Art. Diversity, in: Wissenschaftlich Religionspädagogisches Lexikon im Internet (www.wirelex.de), 2018

Literaturverzeichnis

- Allemann-Ghionda, Cristina, Bildung für alle, Diversität und Inklusion. Internationale Perspektiven, Paderborn 2013.
- Auernheimer, Georg, Diversity und interkulturelle Kompetenz, in: Kunz, Thomas/Puhl, Ria (Hg.), Arbeitsfeld Interkulturalität. Grundlagen, Methoden und Praxisansätze der Sozialen Arbeit in der Zuwanderungsgesellschaft, Weinheim/München 2011.
- Braster, Sjaak/Dronkers, Jaap, The positive effects of ethnic diversity in class on the educational performance of pupils in a multiethnic European metropole, London 2013.
- Brown, Wendy, Die schleichende Revolution. Wie der Neoliberalismus die Demokratie zerstört, Berlin 2015.
- Emmerich, Marcus/Hormel, Ulrike, Heterogenität – Diversity – Intersektionalität. Zur Logik sozialer Unterscheidungen in pädagogischen Semantiken der Differenz, Wiesbaden 2013.
- Gomolla, Mechthild, Schuleffektivität, Pluralität und soziale Gerechtigkeit. Spannungen und Widersprüche gegenwärtiger Qualitätsstrategien im Bildungssystem, in: Schwol, Joachim/Sturm, Tanja (Hg.), Inklusion als Herausforderung schulischer Entwicklung. Widersprüche und Perspektiven eines erziehungswissenschaftlichen Diskurses, Bielefeld 2010, 243-275.
- **Grümme, Bernhard, Heterogenität in der Religionspädagogik. Grundlagen und konkrete Bausteine. Freiburg i. Br. 2017a.**
- Grümme, Bernhard, Art. Heterogenität, in: Das wissenschaftlich-religionspädagogische Lexikon (www.wirelex.de), 2017b (Zugriffsdatum: 02.07.2017).
- Hauenschild, Katrin/Robak, Steffi/Sievers, Isabel (Hg.), Diversity education. Zugänge – Perspektiven – Beispiele, Bildung in der Weltgesellschaft 6, Frankfurt a.M. 2013.
- Hormel, Ulrike/Scherr, Albert, Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller und interaktionaler Diskriminierung, Bonn 2004.
- Klein, Rebekka, Kultur der Selbstständigkeit und Diversity Education. Eine Handlungsempfehlung für die universitäre Lehrerbildung, Flensburger Schriften zu Unternehmertum und Mittelstand 5, München 2014.
- **Kleinau, Elke/Rendtorff, Barbara (Hg.), Differenz, Diversität und Heterogenität in erziehungswissenschaftlichen Diskursen, Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft 3, Opladen 2013.**
- Mecheril, Paul/Plößer, Mechthild, Diversity und Soziale Arbeit, in: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hg.), Handbuch Soziale Arbeit, München 4. Aufl. 2011, 278-287.
- Meyer-Hamme, Alexa, Außerunterrichtliche Aktivitäten und herkunftsbedingte

Diversität. Konzeption und Wahrnehmung an Ganztagschulen, Weinheim 2014.

- Moosmüller, Alois/Möller-Kiero, Jana (Hg.), Interkulturalität und kulturelle Diversität, Münchener Beiträge zur Interkulturellen Kommunikation 26, Münster 2014.
- Neumann, Birgit/Nünning, Ansgar, Travelling Concepts for the Study of Culture, Berlin 2016.
- Nordbruch, Götz, Diversität als Normalfall. Das Projekt Zwischentöne – Materialien für das globalisierte Klassenzimmer, Braunschweig 2014.
- Riegel, Ulrich, Art. Pluralisierung, in: Das wissenschaftlich-religionspädagogische Lexikon (www.wirelex.de), 2016 (Zugriffsdatum: 28.11.2016).
- **Rieken, Ingrid/Beck, Lothar (Hg.), Gender – Schule – Diversität. Genderkompetenz in der Lehre in Schule und Hochschule, Marburger Schriften zur Lehrerbildung 10, Marburg 2014.**
- Rosken, Anne, Diversity und Profession. Eine biografisch-narrative Untersuchung im Kontext der Bildungssoziologie, Wiesbaden 2009.
- Rühle, Sarah, Diversität, Curriculum und Bildungsstrukturen. Eine vergleichende Untersuchung in Deutschland und Finnland, Münster 2015.
- Schröder, Hubertus, Diversity Management und Soziale Arbeit, in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit. Diversity Management und soziale Arbeit 43 (2012) 1, 4-16.
- Smykalla, Sandra, Beyond Diversity? Umgangsweisen mit Vielfalt zwischen Akzeptanz und Ignoranz, in: Koller, Hans-Christoph/Casale, Rita/Ricken, Norbert (Hg.), Heterogenität. Zur Konjunktur eines pädagogischen Konzepts, Paderborn 2014, 169-182.
- **Walgenbach, Katharina, Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft, Opladen/Toronto 2014.**

Impressum

Hauptherausgeberinnen:

Prof. Dr. Mirjam Zimmermann (Universität Siegen)

Prof. Dr. Heike Lindner (Universität Köln)

„WiReLex“ ist ein Projekt der Deutschen Bibelgesellschaft

Deutsche Bibelgesellschaft

Balinger Straße 31 A

70567 Stuttgart

Deutschland

www.bibelwissenschaft.de