Diversity / Diversität

= a) zusammenfassende Bezeichnung für soziale Ungleichheit produzierende Merkmale (Differenzkategorien), wie z.B. Gender (vgl. Henschel/Eylert-Schwarz 2015 und Gender-Diversity-Portal der Leuphana Universität Lüneburg 2014) wie auch *gleichzeitig* b) die Gesamtheit dieser Merkmale und ihrer Kombinationen innerhalb einer Gruppe (Heterogenität).

Dabei geht der Begriff über eine rein beschreibende Dimension hinaus und betont die mit dem Prozess der Her-stellung von Differenz verbundenen Hierarchisierungen in spezifischen gesellschaftlichen, organisationalen und inter-aktiven Kontexten (vgl. Henschel/Eylert-Schwarz 2015). Diversität ist nichts einfach Gegebenes, sondern immer das **Ergebnis von Aushandlungsprozessen und Machtdynamiken** (vgl. Gender-Diversity-Portal der Leuphana Universität Lüneburg 2015 und Engel 2013).

Ein solcher Zugang zu **Verschiedenheit** grenzt sich von unkritischen Diversity-Diskursen und vor allem von betriebswirtschaftlich orientierten Diversity-Management-Ansätzen ab. Diese sehen in der heterogenen Zusammensetzung des Personals vor allem die Chance zur Erhöhung wirtschaftlicher Produktivität, die es durch geeignete Organisationsprozesse und Qualitätssicherungsinstrumente zu befördern gilt (vgl. Henschel/Eylert-Schwarz 2015).

Stattdessen gälte es für die Diversitätspolitik einer Organisation, **diskriminierende Praktiken und Konstruktionen** sichtbar zu machen, **Selbstrepräsentation** zu fördern und auf die Enthierarchisierung der Verschiedenheit hinzuarbeiten (vgl. Engel 2013).

Darin bietet das Konzept der Intersektionalität die Möglichkeit, die erwähnten Kombinationen und Wechselwirkungen zwischen den Ungleichheitskategorien in den Blick zu fassen und den jeweiligen Bezug zu **Macht- und Herrschaftsverhältnissen kritisch** zu **reflektieren** (vgl. Henschel/Eylert-Schwarz 2015).

Bezüge zur Sozialen Arbeit

Der **Umgang mit** unterschiedlichen Kulturen (nicht nur auf Migration bezogen, sondern auch auf Jugendkulturen, soziale Milieus usw.), **Heterogenität** und Vielfalt ist ein wesentlicher Bestandteil der Sozialen Arbeit. In den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit geht es meistens darum, **soziale Ungleichheiten** wahrzunehmen und zu **thematisieren** und Chancengleichheit herzustellen (siehe auch Diversitykompetenz). Dabei wird häufig mit bzw. für Personen gearbeitet, die keine eigene (breite) Lobby haben, ausgegrenzt sind oder eher am Rand der Gesellschaft stehen.

Dies reicht von der Arbeit mit unterschiedlichen Jugendgruppen und Subkulturen (z.B. im Rahmen der offenen Jugendarbeit, der Schulsozialarbeit der Straßensozialarbeit) über die Tätigkeit mit spezifischen Gruppen, wie u.a. Geflüchteten, Personen mit Migrationsgeschichte, Obdachlosen, Alleinerziehenden und Menschen mit Beeinträchtigungen.

Die Soziale Arbeit steht also vor der Herausforderung der **Arbeit mit Individuen und Gruppen** sowie gleichzeitig der Verortung dieser Arbeit **in einer sich immer diverser gestaltenden Gesellschaft**.

Ein wichtiges Ziel sollte es sein, dass sich die gesellschaftliche **Heterogenität auch unter den Mitarbeitenden der Sozialen Arbeit** wiederfindet. Dort müssten Menschen unterschiedlicher kultureller und religiöser Prägung ebenso arbeiten, wie Frauen und Männer mit z.B. verschiedener sexueller Orientierung, in unterschiedlichen Lebensphasen und/oder mit verschiedenen Beeinträchtigungen.

Gefahr dabei ist aber, dass diese Personen dann auf die Arbeit mit den jeweiligen Gruppen reduziert werden (z.B. indem männliche muslimische Sozialarbeiter mit türkischen Jungs oder lesbische Frauen in Einrichtungen für weibliche Homosexuelle arbeiten sollen). Dies stellt eine – meist positiv gemeinte – Form der Diskriminierung dar, weil diesen Personen bestimmte Kompetenzen unterstellt werden und Zielgruppen zugewiesen werden, die sie evtl. nicht haben bzw. die nicht den eigenen Interessenlagen entsprechen (positive Diskriminierung).

Literatur

Engel, Antke (2013): Lust auf Komplexität. Gleichstellung, Antidiskriminierung und die Strategie des Queerversity. In: feministische Studien, Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, 31(1), S. 39–45.

Gender-Diversity-Portal der Leuphana Universität Lüneburg (2015): Diversität und soziale Gerechtigkeit. URL: http://www.leuphana.de/gender-diversity-portal/diversity.html [07.09.2016].

Gender-Diversity-Portal der Leuphana Universität Lüneburg (2014): Was ist Gender? URL: http://www.leuphana.de/gender-diversity-portal/gender.html [06.09.2016].

Henschel, Angelika/ Eylert-Schwarz, Andreas (2015): Herausforderung Heterogenität – Gender und Diversity als relevante Kategorien zur Gestaltung gelingender Übergänge zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. In: Freitag, Walburga K./ Buhr, Regina/ Danzeglocke, Eva-Maria/ Schröder, Stefanie/ Völk, Daniel (Hrsg.): Übergänge gestalten. Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung erhöhen. Münster: Waxmann, S.133–150.

weiterführende Literatur

Effinger, Herbert/Borrmann, Stefan/Gahleitner, Silke B./Kraus, Björn/Stövesand, Sabine (Hrsg.) (2012): Diversität und Soziale Ungleichheit. Analytische Zugänge und professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Leiprecht, Rudolf (Hrsg.) (2011): Diversitätsbewusste soziale Arbeit. Schwalbach am Taunus: Wochenschau Verlag.

Wolfsgruber, Gabi (2015): Soziale Arbeit und soziokulturelle Diversität. Handlungskompetenzen für Fachkräfte der Kinder- und Jugendarbeit. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress.

Haftungshinweis: Wir übernehmen keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich die betreibenden Personen oder Organisationen verantwortlich.