

Hans-Uwe Otto
Hans Thiersch
(Hg.)

Handbuch

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Soziale Arbeit

Diversity und Soziale Arbeit

Von Paul Mecheril, Melanie Plözer

 reinhardt

Diversity und Soziale Arbeit

Von Paul Mecheril und Melanie Plößer

Die Frage, wie Ungerechtigkeit beseitigt und Gerechtigkeit auch vermittelt über das Handeln (sozial-)pädagogischer Akteure ermöglicht werden kann, wird seit geraumer Zeit nicht mehr allein oder vorrangig mit Bezug auf die Dimension der Klassenverhältnisse beantwortet. Die Analyse gesellschaftlicher Verhältnisse wie ihre Kritik artikuliert sich in Kategorien der Identität und Differenz, die nicht schlicht auf ökonomische und milieuspezifische Verhältnisse rückführbar, wiewohl damit verknüpft sind. Bezugnahmen auf vielfältige Formen von sozialer Identität und Zugehörigkeit sind hierbei in einem doppelten Sinne bedeutsam: Identitäts- und Zugehörigkeitskategorien werden in wissenschaftlichen und medialen Diskursen der letzten Jahre intensiv diskutiert, um Fragen gesellschaftlicher und individueller Realität zu thematisieren. Aber auch im Selbstverständnis und den Handlungsweisen Einzelner und einzelner Gruppen spielen Identitäts- und Zugehörigkeitskategorien – unter anderem vermittelt von Wissenschaft und Medien – eine große Rolle. Hierbei entwickeln Identitäts- und Zugehörigkeitskategorien (wie Geschlecht, sexuelle Lebensführung, Alter oder nationethno-kultureller Status) ihre Bedeutung nicht nebeneinander oder hintereinander, sondern stehen in komplexen Wechselverhältnissen zueinander.

Auch wenn sich unter dem Begriff „Diversity“ eine Vielzahl von Ansätzen findet, die auf unterschiedliche diskursive Zusammenhänge in heterogener Weise verweisen (Knapp 2005), kann allgemein gesagt werden, dass das wissenschaftliche Interesse, das mit der Perspektive Diversity verbunden ist, empirisch und theoretisch auf die Analyse der Vielzahl von Identitäts- und Zugehörigkeitskategorien und ihrem Zusammenspiel bezogen ist. Als pädagogische Perspektive zielt Diversity auf den angemessenen Umgang mit dem Zusammenspiel vielfältiger Identitäts- und Zugehörigkeitskategorien.

In Deutschland findet sich der Begriff Diversity etwa seit Anfang der 1990er Jahre im Kontext von Pädagogik, Bildung und Sozialer Arbeit. Seit Anfang der 2000er Jahre ist der Begriff verstärkt im Kontext managerialer Fragen in Ökonomie und Verwaltung zu finden. „Managing Diversity“ ist ein Prinzip der Unternehmensführung, das Differenzen zwischen Menschen (Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen genauso wie Kunden und Kundinnen) als Stärke und Schlüssel zum Erfolg der jeweiligen Organisation betrachtet. „Managing Diversity“ bezieht sich als top-down Ansatz auf alle Ebenen der Organisation, d. h. sowohl auf ein anerkennendes Arbeitsklima wie auch z. B. auf Personalpolitik, Organisationsstrukturen und Verfahrensweisen (z. B. Stuber 2004).

In diesen Kontexten meint Diversity Folgendes: Die Vielfalt von Unterschieden, Identitäten und Zugehörigkeiten ist konstitutiv für gesellschaftliche Wirklichkeit. Gesellschaftliche Wirklichkeit lässt sich in dieser Perspektive nicht angemessen beschreiben, wenn sie allein oder in erster Linie beispielsweise als Geschlechterordnung, als ethnische oder kulturelle Ordnung oder als Ordnung der Generationen aufgefasst wird. Aus dieser eher empirisch und analytisch gewonnenen Einsicht folgt dann programmatisch, dass die unterschiedlichen Identitäten und Zugehörigkeiten zu respektieren und anzuerkennen seien. Diversity ist mithin eine analytisch-empirische Aussage über die Wirkmächtigkeit von Unterschieden. Zugleich ist Diversity ein normativ-präskriptiver Ansatz, der nach Möglichkeiten der Anerkennung von Unterschieden, Identitäten und Zugehörigkeiten sucht. Die Bezüge und Überlappungen von Diversity-Ansätzen im Bereich von Bildung und Sozialer Arbeit zu verwandten Ansätzen wie Social Justice, Gender Mainstreaming, Rassismuskritik oder Interkultureller Pädagogik sind fließend, vielfältig und heterogen und verdeutlichen wie