



# Diversität

## Hintergründe, Chancen & Herausforderungen diversitätssensibler Ansätze



# Diversität Vielfalt

Diversity Management

Diversity Diversity Pädagogik

Diversität und Bildung

Heterogenität

Diversity Education Inklusion

Diversitätskompetenz

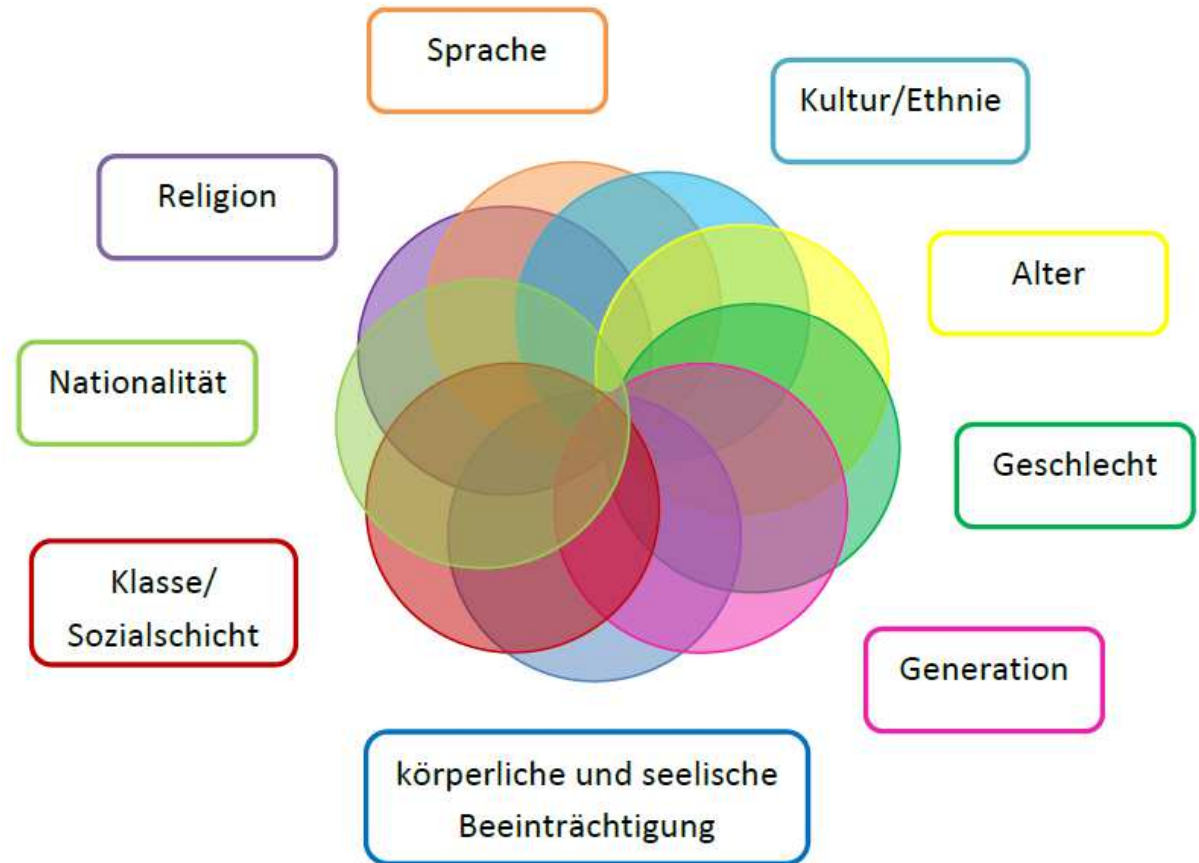
# ***Was ist eigentlich Diversität?***

## Auf der analytischen Ebene

... setzt sich Diversität zusammen aus **individuellen** und **gruppenbezogenen** Merkmalen, die teilweise angeboren sind, teilweise individuell erworben werden, teilweise durch Gesetze und institutionelle Praxis entstehen, z.B.

*Geschlecht bzw. Gender, die Ethnie, Kultur, Nationalität, Sprache, der sozioökonomische Status, Alter, Gesundheit im körperlichen und seelischen Sinne, Religion bzw. Glaube usw.*

- allen Merkmalen ist gemein, dass sie nicht isoliert, sondern kombiniert auftreten
- Überschneidung verschiedener Differenzkategorien
- Macht- und Ungleichheitsstrukturen



Darstellung: Sievers 2009; 2014b

## Auf einer normativen Ebene ...

- steht Diversität dafür, Differenzen wertzuschätzen und als Ressource zu begreifen;
- betont Diversität die Einzigartigkeit von Individuen (vgl. z.B. Aretz/Hansen 2002, S. 8)
- Diversität wendet sich eindeutig gegen Diskriminierungen aufgrund von:
  - *ethnifizierenden Zuschreibungen, Nationalität, Bildung, Alter, Sprache, Geschlechterzuschreibungen, körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigungen, Religion oder Weltanschauung, etc.*

→ Rückbezug zur Konstruktion von Differenzlinien

## Zusammenspiel beider Ebenen

analytische Ebene	normative Ebene
individuelle + gruppenbezogene Merkmale	Wertschätzung, Diversität als Ressource
Überschneidung von Differenzlinien	Einzigartigkeit von Individuen
Macht und Ungleichheitsstrukturen	Schutz vor Diskriminierung

Eigene Darstellung

→ → *Diversität als Weiterentwicklung von Heterogenität*

## Hintergründe zum Ansatz

Der Diversity-Ansatz stammt aus den USA und hat dort zwei Wurzeln:

- die (menschen-)rechtlich orientierte Perspektive (1960er Jahre, Zusammenfluss der Frauenrechts- und der Bürgerrechtsbewegung)
- die ökonomisch orientierte „Business-Perspektive“ (1980/90 Diversity Management (DiM), Konzept der Unternehmensführung) (vgl. Vedder 2006)



## Zur Verbreitung der Ansätze

- Diversity Management (DiM) zum (ökonomischen) Nutzen von Organisationen und deren Mitgliedern (z.B. Stuber 2004; Vedder 2006), DiM an Hochschulen (z.B. Krell u.a. 2008, Klein/Heitzmann 2012)
- Diversity-Politik (Antidiskriminierungsgesetz (AGG) 2006, z.B. Diversity in der Verwaltung)
- Erweiterung von Differenzlinien innerhalb von Fachdiskursen (Gender Studies, Interkulturelle Pädagogik, ...) (z.B. Hauenschild/Robak/Sievers 2013)

## Perspektiverweiterung in Fachdiskursen

z.B. in der Geschlechterpädagogik, Antirassismus-Arbeit, in der Interkulturellen Pädagogik, Sonderpädagogik

- Kritik an der Überbetonung bestimmter Differenzlinien, Paradigmenwechsel
- Erweiterung der Differenzlinien
- Intersektionalitätsanalysen (Crenshaw 1989; Winkler/Degele 2009, Lutz/Wenning 2001)
- Paradigmenwechsel

+

Veränderungen der Rahmenbedingungen

## ***Auflösung bisheriger Ansätze im Diversitätsansatz?***

→ nein

- Ansätze, wie z.B. die Interkulturelle Pädagogik behalten nach wie vor ihre Berechtigung als Fachdisziplinen (notwendige Spezialisierung)
- Der Diversitätsansatz kann aber Reflexionsprozesse anregen und vor einer Überbetonung einzelner Aspekte bewahren (vgl. Leiprecht 2011)

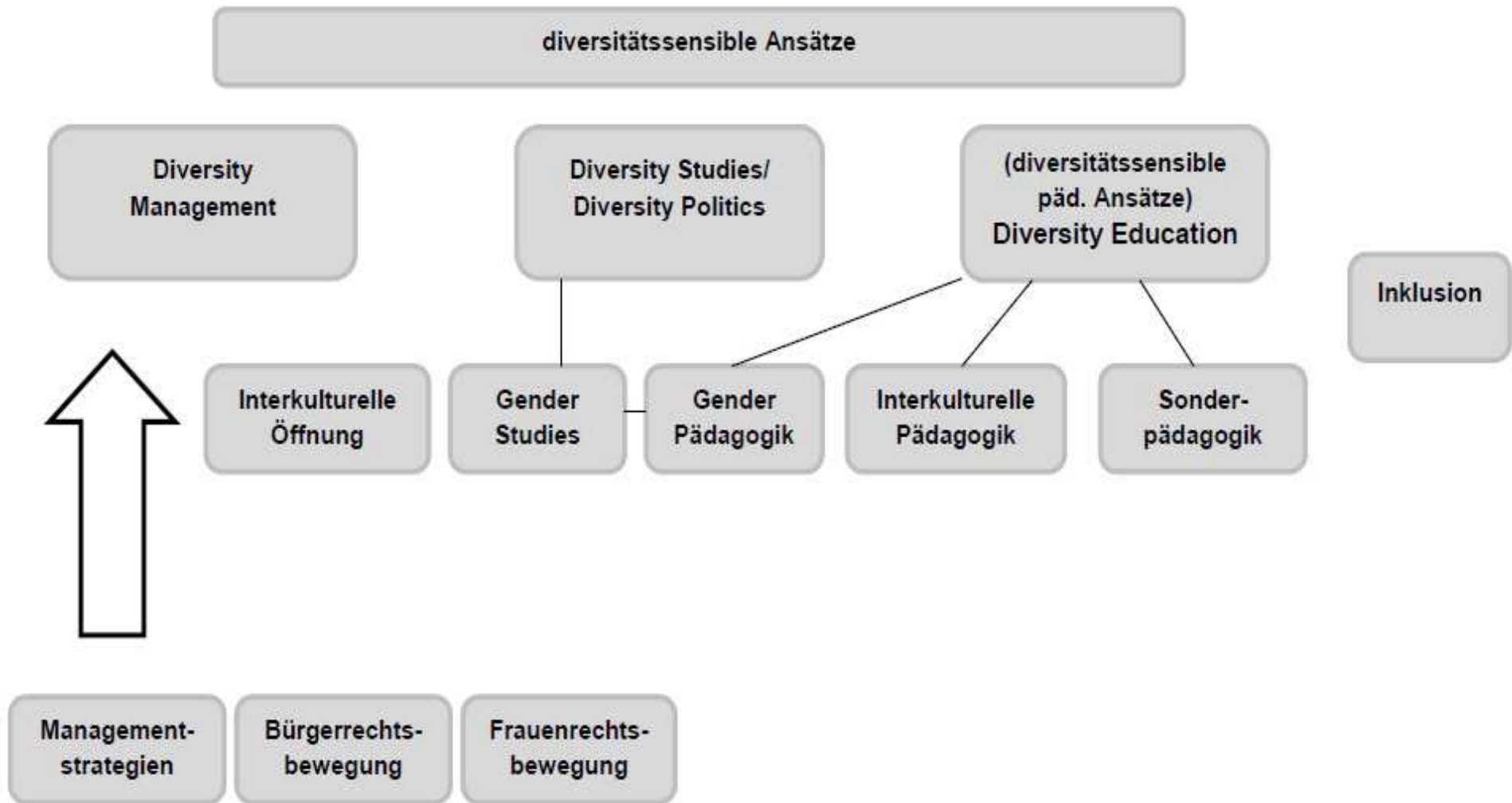
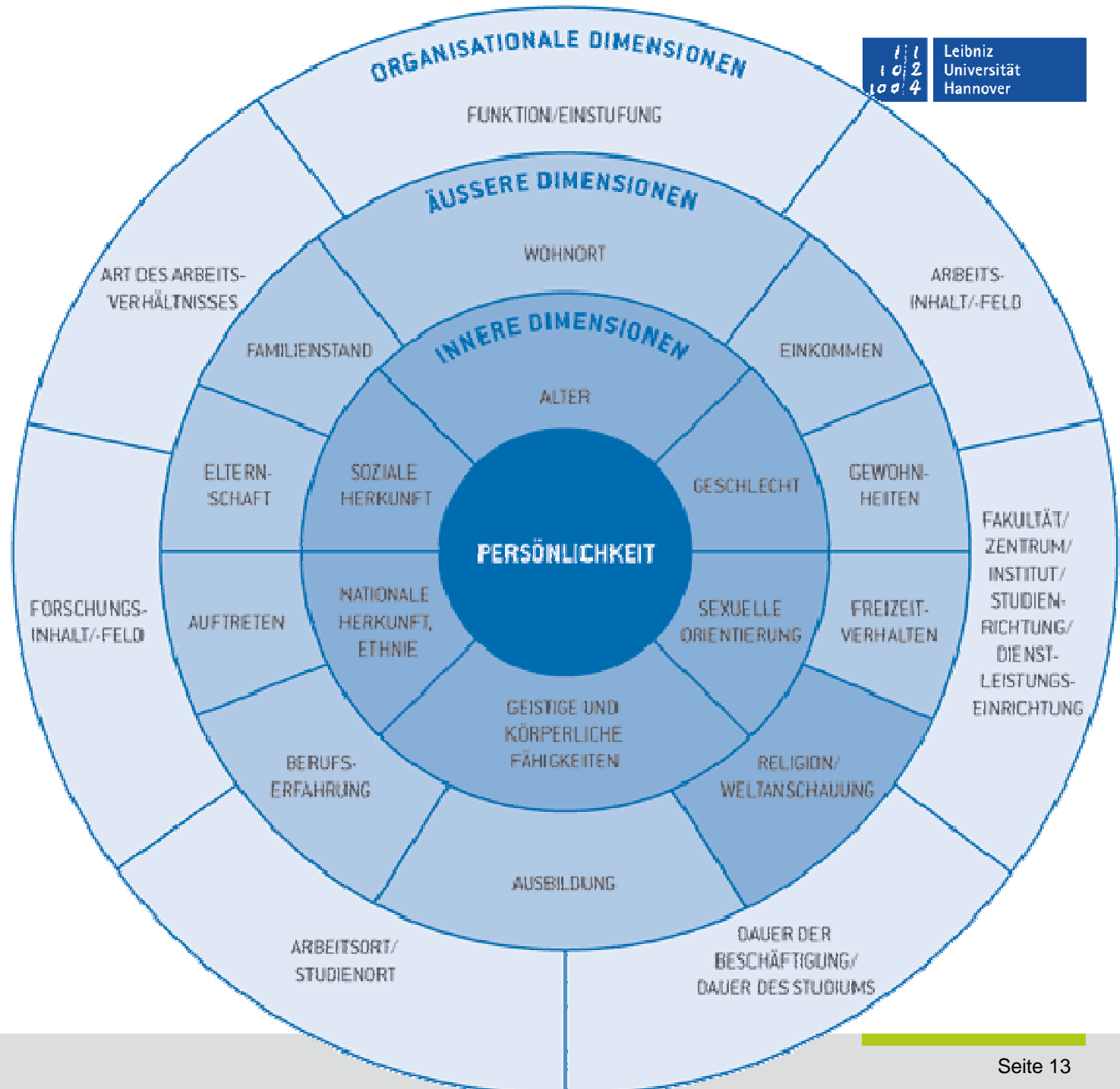


Abb.: Verortung diversitätssensibler Ansätze

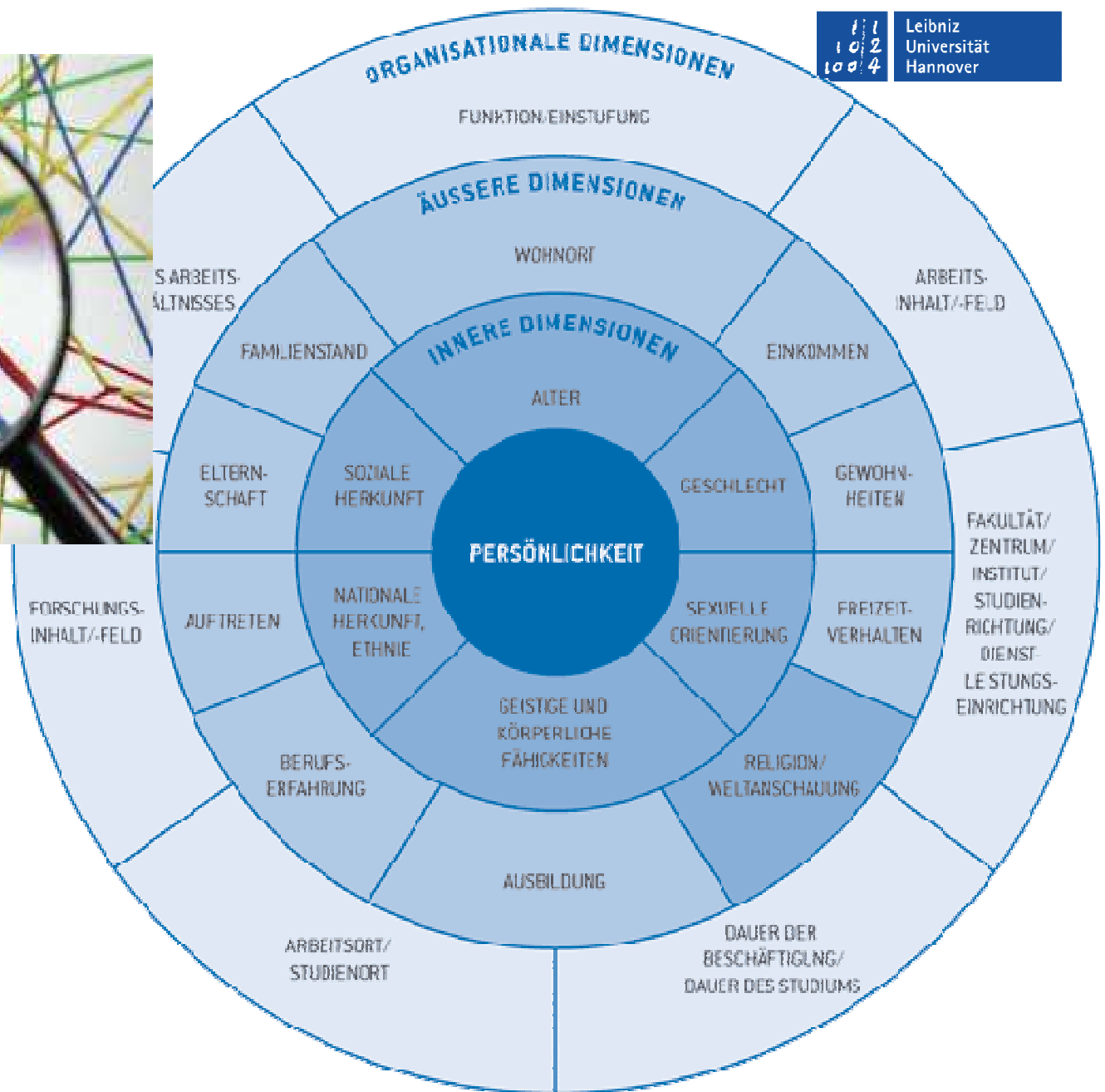
# Beispiel



In Anlehnung an:  
Gardenswartz,  
L. u. Rowe, A.:  
Diverse Teams at  
Work; Society for  
Human Resource  
Management 2002



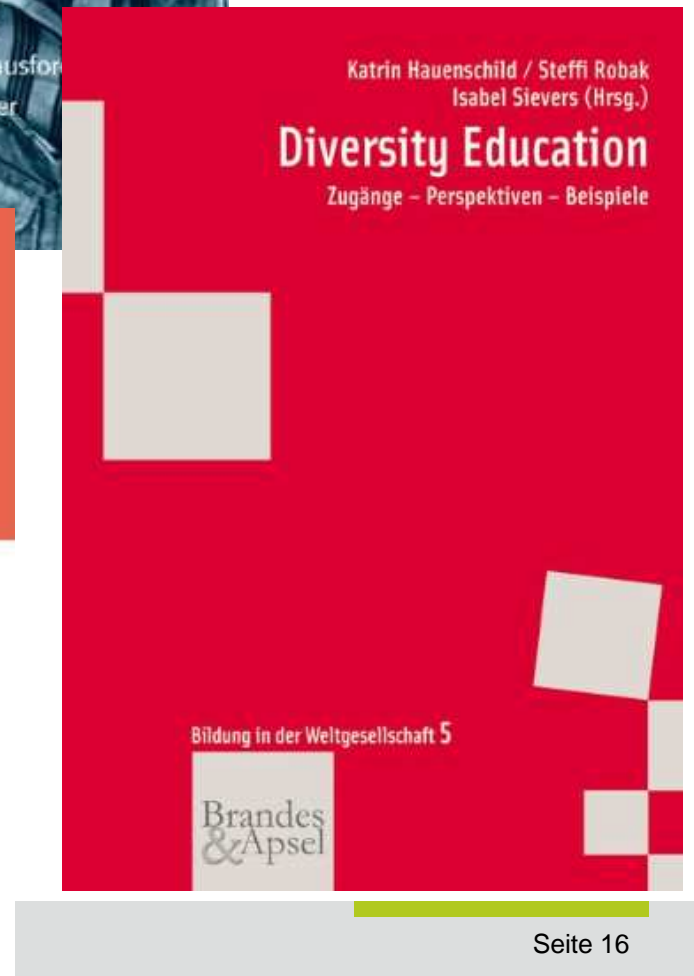
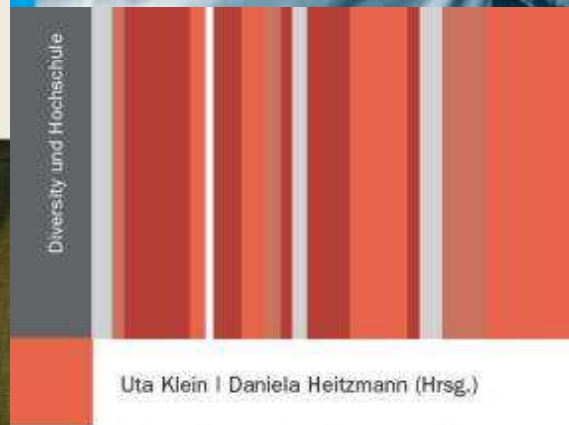
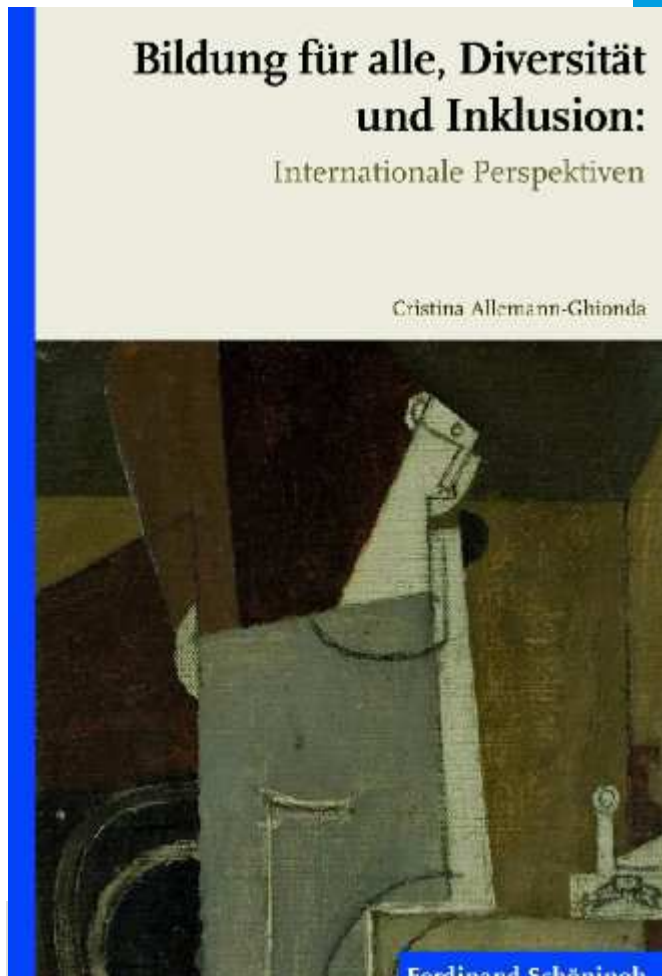
Je nach Kontext  
und Anwendungsbereich  
einzelne  
Differenz-  
kategorien  
fokussieren



Geht es um den professionellen Umgang mit Diversität in pädagogischen Kontexten, dann ist

- eine **Managing Diversity-Perspektive (DiM)** für die spezielle Organisation Schule/ Hochschule/ Bildungsträger etc.
- eine **Diversity Education**
- und eine **Diversitätskompetenz** gefragt.

# Beispiele





# Diversitätssensible Ansätze in erziehungswissenschaftlichen Diskursen

- **Pädagogik der Vielfalt** (Prenzel 1993)
- **Diversity Pädagogik** (Hormel/Scherr 2004)
- **Reflexiver Diversity-Ansatz** (Mecheril 2012)
- **Diversity Education** (vgl. Appelbaum 2002; Prenzel 2007; Leiprecht 2009, 2012; Hauenschild/Robak/Sievers 2013)



- Diversitätsansätze sind unterschiedlich „schnell“ und „stark“ in den einzelnen sozial- und erziehungswiss. Teildisziplinen angekommen
- In den einzelnen Bildungszusammenhängen bestehen unterschiedliche „Traditionen“ im Umgang mit Diversität

→ **Diversität als erweiterte Perspektive**

(vgl. Hauenschild/Robak/Sievers 2013)

## → Diversität als erweiterte Perspektive

- sich auf verschiedene Deutungsmuster über Differenz einzulassen und mehrere sozial relevante Differenzlinien/ Überschneidungen zu beachten (Kontextabhängigkeit)
- Differenzen nicht vor dem Interpretationshintergrund der Defizitzuschreibungen vornehmen

# Elemente einer Diversity Education

- Reflexion der Konstruktionsprozesse und Denkweisen der Lernenden und Lehrenden (Konstruktion und Dekonstruktion von Differenzen)
- Sensibilisierung für Macht- und Ungleichheitsstrukturen
- Wertschätzung der Diversität als Ressource (mit seinen Grenzen)

(vgl. Sievers 2014b)

Es bedarf

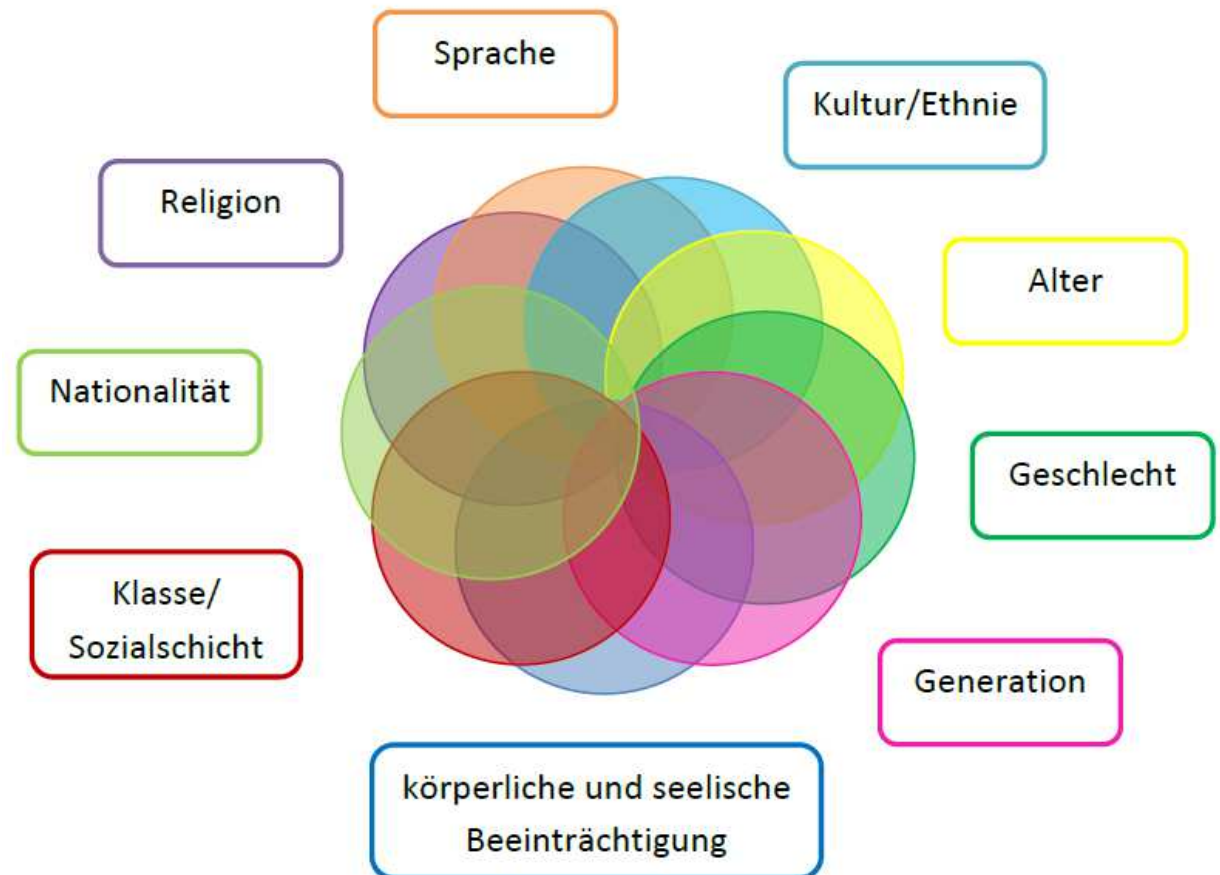
- Fachkenntnisse und
  - Methoden, die stark **individuumorientiert** ausgerichtet sind (Subjektorientierung, individualisierte Lernzugänge und Lernzielsetzungen) und die
  - **Reflexionsprozesse** anregen
- **Diversitätskompetenz**  
reflexive Haltung, Fachkenntnisse,  
Methodenkompetenzen

# Diversität und Bildung

→ Diversity  
Management

→ Diversity  
Education

→ Diversity-  
Kompetenz



(vgl. Sievers 2014b)



## 1. Diversität – Einordnung des Themas

- Begriffsklärung
- Überblick der Entwicklungen und Ansätze
- Systematisierungsversuche

## 2. Diversität und Bildung

- Diversitätssensible Ansätze in pädagogischen Kontexten – Merkmale & Besonderheiten
- Herausforderungen für (pädagogische) Fachkräfte
- Beispiele



**Vielen Dank!**

**Kontakt:**

Dr. Isabel Sievers

Leibniz Universität Hannover  
Zentrum für Lehrerbildung – Forschungscluster Diversität in Schule  
&  
Arbeitsstelle DIVERSITÄT – MIGRATION – BILDUNG (diversitAS)

# Literaturauswahl zum Thema Diversität und Bildung/ Diversity Education

- Appelbaum, P. (2002): Multicultural and Diversity Education: A Reference Handbook. Oxford.
- Allemann-Ghionda, C. (2013): Bildung für alle, Diversität und Inklusion: Internationale Perspektiven. Paderborn.
- Auernheimer, G. (2011): Diversity und interkulturelle Kompetenz. In: Kunz, T./ Puhl, P. (Hrsg.): Arbeitsfeld Interkulturalität. Grundlagen, Methoden und Praxisansätze der Sozialen Arbeit in der Zuwanderungsgesellschaft. Weinheim/München, S.167-181.
- Banks, J.A. (Hrsg.) (2004): Diversity and Citizenship Education: Global Perspectives. San Francisco
- Emmerich, M./ Hormel, U. (2013): Heterogenität-Diversity-Intersektionalität: Zur Logik sozialer Unterscheidungen in pädagogischen Semantiken der Differenz. Wiesbaden.
- Hammes-Di Bernado, E./ Schreiner, S. A. (Hrsg.) (2011): Diversität. Ressource und Herausforderung für die Pädagogik der frühen Kindheit. Berlin.
- Hormel, U./ Scherr, A. (2004): Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung. Wiesbaden.
- Kimmelman, N. (Hrsg.) (2009): Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft. Diversity als Herausforderung für Organisationen, Lehrkräfte und Auszubildende. Nürnberg.
- Leiprecht, R. (Hrsg.) (2011): Diversitätsbewusste Soziale Arbeit. Schwalbach.
- Mecheril, P./ Vorrink, A. (2012): Diversity und Soziale Arbeit: Umriss eines kritisch-reflexiven Ansatzes. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, 43(1), S. 92-101.

# Literaturauswahl zum Thema Diversität und Bildung/ Diversity Education

- Prengel, A. (1993): Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. Opladen.
- Prengel, A. (2007): Diversity Education - Grundlagen und Probleme der Pädagogik der Vielfalt. In: Krell, G./ Riedmüller, B./ Sieben, B./ Vinz, D. (Hrsg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze., S. 49-67.
- Sievers, I. (2011): Zum Zusammenhang von Diversität, Anerkennung und Lernkulturen in der Arbeitswelt, In: Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften (Hg.): Interkulturalität in der Arbeitswelt. Über selbst gesteuertes Projektmanagement interkulturell qualifizieren (zus. mit S. Robak)
- Sievers, I. (2012): Zum Umgang von Lehrkräften mit migrationsbedingter Vielfalt/ Differenz. In: Matzner, Michael (Hrsg.): Handbuch Migration und Bildung. BELTZ-Verlag, S. 288-300
- Sievers, I. mit Hauenschild, K. und Robak, S. (Hrsg.) (2013.): Diversity Education. Zugänge – Perspektiven. Frankfurt/M.
- Sievers, I. (2014a) (im Druck): Zum Umgang von pädagogischen Fachkräften mit migrationsbedingter Vielfalt/ Diversität im Bildungs- und Übergangssystem - Ein Beitrag zur Diversity Kompetenz. In: Daase u.a. (Hrsg.): Interkulturelle und sprachliche Bildung im mehrsprachigen Übergangsbereich. S. folgt.
- Sievers, I. (2014b) (im Ersch.). Handreichung zum Thema Umgang mit Diversität – Herausforderungen und Chancen für pädagogische Fachkräfte. Hannover

# Literaturauswahl zum Thema Diversität/ Diversity Management

- Allemann-Ghionda, C./ Bukow, W.-D. (Hrsg.) (2011): Orte der Diversität. Formate, Arrangements und Inszenierungen. Wiesbaden.
- Aretz, H.-J./ Hansen, K. (2002): Diversity und Diversity-Management im Unternehmen: eine Analyse aus systemtheoretischer Sicht. Münster.
- Bendl, R./ Hanappi-Egger, E./ Hofmann, R. (Hrsg.) (2012): Diversität und Diversitätsmanagement. Stuttgart.
- Heitzmann, D./ Klein, U. (Hrsg.) (2012): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim.
- Van Keuk, E./ Ghaderi, C./ Joksimovic, L. / David, D. M. (Hrsg.) (2010): Diversity - Transkulturelle Kompetenz in klinischen und sozialen Arbeitsfeldern. Stuttgart.
- Kimmelmann, N. (2010). Cultural Diversity als Herausforderung der beruflichen Bildung. Standards für die Aus- und Weiterbildung von pädagogischen Professionals als Bestandteil von Diversity Management. Dissertation. Aachen.
- Klein, U./ Heitzmann, D. (Hrsg.) (2012): Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Weinheim.
- Krell, G. (2003): „Personelle Vielfalt in Organisationen“ als Herausforderung für Forschung und Praxis. In: Wächter, H./Vedder, G./ Führung, M. (Hrsg.): Personelle Vielfalt in Organisationen. München, S. 219-232.
- Krell, G./ Wächter, H. (Hrsg.) (2006): Diversity Management: Impulse aus der Personalforschung, München/ Mering.
- Krell, G./ Riedmüller, B./ Sieben, B./ Vinz, D. (Hrsg.) (2007): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt am Main.

# Literaturauswahl zum Thema Diversität/ Diversity Management

- Krell, G. (2008): Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor. In: Krell, G. (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik - Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Wiesbaden, S. 63-80.
- Mecheril, P. (2003): Prekäre Verhältnisse: Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-) Zugehörigkeit. Münster u.a.
- Mecheril, P. (2011): DOSSIER Managing Diversity - Alle Chancen genutzt? Diversity. Die Macht des Einbezugs: [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_1012.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1012.asp).
- Pauser, N./ Pinetz, P. (2009): Diversity und/oder Inklusion - Konzepte zur Qualitätsentwicklung in Organisationen?!. In: Jerg, J./ Merz-Atalik, K./ Tümmler, R./ Tiemann, H. (Hg.): Perspektiven auf Entgrenzung. Erfahrungen und Entwicklungsprozesse im Kontext von Inklusion und Integration. Bad Heilbrunn, S.247-253.
- Pauser, N./ Wondrak, M. (2011): Praxisbuch Diversity Management. Wien.
- Stuber, M. (2004): Diversity: Das Potenzial von Vielfalt nutzen - den Erfolg durch Offenheit steigern. München.
- Vedder, G. (2006): Die historische Entwicklung von Managing Diversity in den USA und in Deutschland. In: Krell, G./ Wächter, H. (Hrsg.) (2006): Diversity Management: Impulse aus der Personalforschung, München/ Mering, S. 1-23.
- Wetterer, A. (2003): Gender Mainstreaming und Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? In: Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung, 12 (2003) 2, S. 6-27.

## Literaturauswahl zum Thema Intersektionalität

- Collins, P.; Andersen, M. (Hrsg.) (2007): Race, Class, and Gender: An Anthology. Wadsworth: Thomson Learning.
- Crenshaw, K. (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. In: The University of Chicago Legal Forum, S. 139–167.
- Crenshaw, K. (1991): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, Stanford Law Review, Vol. 43, No. 6., S. 1241–1299.
- Klinger, C. (2003): Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp, G.-A./ Wetterer, A. (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik 2. Münster, S. 14–48.
- Lutz, H./ Wenning, N. (2001): Differenzen über Differenz - Einführung in die Debatten. In: dies. (Hrsg.): Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft. Opladen S. 11–24.
- Lutz, H./ Herrera Vivar, M. T./ Supik, L. (Hrsg.)(2010): Fokus Intersektionalität: Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Wiesbaden.
- Smykalla, S./ Vinz, D. (2011): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity: Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster u.a.
- Walgenbach, K. (2013): Heterogenität, Intersektionalität, Diversity in der Erziehungswissenschaft. Stuttgart.
- Winkler, G./ Degele, N. (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld.