

# Diversity, ein vielversprechender Begriff für die Religionspädagogik

**Dr. Bernhard Grümme**, Professor für Religionspädagogik und Katechetik an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum.

Es wirkt in der Rückschau fast wie eine Prophezeiung, als Jürgen Habermas Mitte der 1980er Jahre mit seiner Rede von der „Neuen Unübersichtlichkeit“ versuchte, die Herausforderungen seiner Zeit zu diagnostizieren.

Inzwischen ist der Eindruck, dass alles verschwimmt, dass vieles durcheinandergeht, dass Vertrautes nicht mehr gilt, kurz: dass eben alles immer unübersichtlicher und vielfältiger wird, geradezu zur Alltagserfahrung vieler Menschen geworden. Sicher, in einer auffälligen Parallelität dazu wird massiv eine Tendenz zur „Vereindeutigung der Welt“ kritisiert.<sup>1</sup> Immerhin ist es aussagekräftig, dass diese Klage eines Verlustes an Mehrdeutigkeit, Vielfalt und Ambiguitätstoleranz zu einem Bestseller avanciert ist. Offensichtlich scheint es eine Sehnsucht nach Kompensation zu sein, inmitten des Eindrucks überbordender Heterogenität und Fluidität spätmoderner Gesellschaften noch Verlässlichkeit und Sicherheit zu gewinnen. Die Visionen eines guten und gerechten Zusammenlebens im globalen wie nationalen Horizont werden in dem Maße brüchig, wie die Subjekte ihre Identität im Kontext der „Singularitäten“ (Andreas Reckwitz) je neu auf verschiedene Weise konstruieren müssen und die Gesellschaften durch Ungleichheit und starke soziale Stratifizierungen geprägt sind. Im Feld des Religiösen zeigt sich diese Unübersichtlichkeit in der Pluralisierung von Religion und Religiosität wie in der Präsenz unterschiedlicher Religionen und Weltanschauungen. Bedingt durch Globalisierung und die Migrations- und Flüchtlingsbewegungen ist unsere Gegenwart multikulturell wie multireligiös geworden. Gesellschaftlich kommt hinzu, dass soziale und ökonomische Stratifizierungen und Segregationen immer schärfer werden. Ungleichheiten werden größer, die Spaltungen tiefer. Wie kann mit diesen vielfältigen Differenzen analytisch, kritisch-konstruktiv wie praktisch so umgegangen werden, dass deren komplexe Herausforderungen und Wechselwirkungen in den lebensweltlichen Erfahrungen wie professionellen Feldern in einem elementaren Sinne gewürdigt werden? Das ist viel weniger abstrakt als man meinen könnte. Im Unterricht selber wird das konkret, spielen doch die Prozesse der Pluralisierung und zunehmenden Heterogenität dort unmittelbar hinein. Dort lernen Kinder aus unterschiedlichen Kulturkontexten, mit ganz unterschiedlichen ökonomischen Ressourcen, Identitäten und religiösen wie habituellen Voraussetzungen. Ist man nicht im Berufsalltag als Religionslehrerin, als Religionslehrer, als Katechetin oder Katechet dazu gezwungen, zu so etwas wie einem Differenzkünstler, zu einem Pluralisierungsartisten oder zu einem Heterogenitätsjongleur zu werden, der irgendwie – und das ist mehr

als eine Metapher – alle Bälle im Religionsunterricht im Spiel hält? Welche Möglichkeiten, konkreter: welche Konzepte und Kategorien gibt es, die in dieser Situation helfen könnten?

Derzeit werden in diesem Zusammenhang verschiedene Begriffe traktiert, von denen man erhofft, hier Ordnung im Unübersichtlichen wie Handlungs- und Orientierungsfähigkeit zu gewinnen. Dazu zählt neben dem Differenz-, dem Pluralisierungs- sowie dem Heterogenitätsbegriff nicht zuletzt auch der Begriff der Diversity. Hat dieser Begriff Potential?

## 1. Ein schillernder Begriff – doppelt rezipiert

Der Begriff ‚Diversity‘ ist in sehr unterschiedlichen verschiedenen Feldern beheimatet<sup>2</sup>. Das führt aber auch dazu, dass sich dort zwei sehr unterschiedliche, um nicht zu sagen gegenläufige Stränge herausgebildet haben. Zum einen ist er in den Betriebs- und Wirtschaftswissenschaften weit verbreitet. Inzwischen findet er sich auf fast jeder Unternehmenshomepage, gehört es doch offensichtlich in den Prozessen des beschleunigten Kapitalismus ganz wesentlich dazu, vormals subversive wie kreative Kategorien dem Kapitalismus selber dienstbar zu machen<sup>3</sup>. 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 werden in den übergreifenden Rahmen betriebswirtschaftlicher Strategien des Diversity-Managements und Human-Ressource-Managements eingebaut. „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.“<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Bernhard Grümme, Heterogenität in der Religionspädagogik: Grundlagen und konkrete Bausteine, Freiburg, Basel [u.a.] 2017, 80-84.

<sup>3</sup> Luc Boltanski, Ève Chiapello, Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz 2003.

<sup>4</sup> Hubertus Schröer, Diversity Management und Soziale Arbeit, Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit: Diversity Management und soziale Arbeit 1, 2012, 4-16, 10.

<sup>1</sup> Thomas Bauer, Die Vereindeutigung der Welt: Über den Verlust an Mehrdeutigkeit und Vielfalt, Ditzingen 2018.

Neben diesem affirmativen, die Verhältnisse utilitaristisch bejahenden und funktionalisierenden Strang steht nun der machtkritische, gerechtigkeitsorientierte Strang. Der Begriff wurde historisch vor allem in Antidiskriminierungskämpfen innerhalb der Einwanderungskulturen der USA und Kanadas geprägt.<sup>5</sup> Er hilft, strukturelle Benachteiligungen zu analysieren, entlarvt Identitätskonstruktionen als Produkte von Herrschaftsverhältnissen wie Rassismus oder Sexismus. Im Rückgriff auf cultural studies, Queer Theorie oder postcolonial studies, verortet in Bürgerrechtsbewegungen, Antirassismus- und Frauenbewegung, Lesben- und Schwulenbewegung, werden etablierte Unterscheidungspraktiken in ihrem Macht- und Hegemonialcharakter dechiffriert und teilweise in ihrer Naivität entlarvt.<sup>6</sup>

Mit diesem doppelten Charakter wird der Diversitybegriff inzwischen pädagogisch rezipiert. Diversity steht demnach „zwischen Management, Mainstreaming und Education“<sup>7</sup>. Er 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“.<sup>8</sup> Erkennbar werden zwei Dimensionen unterschieden, einmal eine beschreibend-analytische, dann eine normativ-orientierende.<sup>9</sup> Damit wird bereits in Umrissen das Potential für den Unterricht im gegenwärtigen Kontext erkennbar, zugleich aber wohl auch seine Grenzen.

## 2. Grenzen eines Passepartouts. Kritische Diskussion

Die enorme Breite seiner Referenz ist Stärke wie Schwäche des Diversitybegriffs zugleich. Seine Verwurzelung wie Anschlussfähigkeit an verschiedene Felder und Sprachspiele zeigen die enorme Leistungsfähigkeit dieses Begriffs. Er kann im Unterricht helfen, die in bei den Lernenden in Erfahrung tretenden Differenzen wie Ungleichheiten wahrzunehmen, zu analysieren und damit dann kritisch wie konstruktiv im pädagogischen Handeln umzugehen. Dies ist im Inklusionsdiskurs nicht minder relevant wie in Gender- und Bildungsgerechtigkeitsfragen. Doch woher sollen Unterscheidungskriterien kommen? Bleibt der Begriff nicht zu vage? Es sollte doch nachdenklich stimmen, wenn derselbe Begriff mal affirmativ, mal kritisch verwendet wird. Offensichtlich werden keine konsistenten Kategorien dafür entwickelt, worin sich kulturelle 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 diversitätsensiblen Bildungsprozessen wirksam wird, durch die gesellschaftskritischen Strömungen in Schach gehalten werden?<sup>10</sup> „Wenn die Multiperspektivität, die durch soziokulturell konstruierte ‚qualitative Differenz‘ zwischen Schüler\*innen 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.“<sup>11</sup> Wenn undifferenziert von sozialen Konstruktionen ausgegangen wird, wird doch der Unterschied zwischen kulturellen und sozialen Konstruktionen und sozial ungleichen Lebenslagen verwischt.<sup>12</sup> Dies ist für den Unterricht selber, für die Didaktik und das methodische Arrangement hoch bedeutsam, weiß man doch aus der pädagogischen Praxeologie, dass sich genau darin gesellschaftliche Asymmetrien reproduzieren.<sup>13</sup> Ob angesichts dessen nicht dem Heterogenitätsbegriff religionspädagogisch der Vorzug gegeben werden könnte, wäre zumindest zu überlegen. Denn dieser setzt Fragen der Identität, Religion und Kultur einerseits und der Gerechtigkeit, der sozialen Schichtung und Gleichheit andererseits ins Verhältnis. Dort aber, wo dieser als aufgeklärte Heterogenität profiliert würde, wäre zudem dieser Heterogenitätsbegriff durch seine kritische Selbstreflexivität profiliert. Denn er erlaubt, über die im didaktischen Prozess vollzogenen eigenen Konstruktionen, Essentialisierungen und Verdinglichungen kritisch nachzudenken und jene zu bearbeiten, die ungewollt zu Exklusionen beitragen.<sup>14</sup> Der Diversitybegriff freilich erscheint wegen einer solchen Relativismus- und Entpolitisierungstendenz problematisch.<sup>15</sup>

<sup>10</sup> Wendy Brown, *Die schleichende Revolution*, Berlin 2015, 15-50.

<sup>11</sup> Marcus Emmerich, Ulrike Hormel, *Heterogenität – Diversity – Intersektionalität. Zur Logik sozialer Unterscheidungen in pädagogischen Semantiken der Differenz*, Wiesbaden 2013, 207.

<sup>12</sup> Georg Auernheimer, *Diversity und interkulturelle Kompetenz 2011*, 414.

<sup>13</sup> Kathrin Berdelmann, Bettina Fritzsche, Kerstin Rabenstein, Joachim Scholz, *Praxeologie in der Bildungsforschung. Ein Umriss historischer und gegenwartsbezogener Forschungsperspektiven*. In: Kathrin Berdelmann, Bettina Fritzsche, Kerstin Rabenstein, Joachim Scholz (Hgg.), *Transformationen von Schule, Unterricht und Profession. Erträge praxistheoretischer Forschung*, Wiesbaden 2019, 1-28.

<sup>14</sup> Bernhard Grümme, *Heterogenität in der Religionspädagogik: Grundlagen und konkrete Bausteine*, Freiburg, Basel [u.a.] 2017.

<sup>15</sup> Gomolla, Mechthild, *Schuleffektivität, Pluralität und soziale Gerechtigkeit. Spannungen und Widersprüche gegenwärtiger Qualitätsstrategien im Bildungssystem*. In: J. Schwol, T. Sturm (Hgg.), *Inklusion als Herausforderung schulischer Entwicklung. Widersprüche und Perspektiven eines erziehungswissenschaftlichen Diskurses*, Bielefeld 2010, 243-275.

<sup>5</sup> Katharina Walgenbach, *Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft*, Opladen, Toronto 2014, 92ff.

<sup>6</sup> Hubertus Schröer, *Diversity Management und Soziale Arbeit*, Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit: Diversity Management und soziale Arbeit 1, 2012, 4-16, 10.

<sup>7</sup> Sandra Smykalla, *Beyond Diversity? Umgangsweisen mit Vielfalt zwischen Akzeptanz und Ignoranz*. In: H. C. Koller, R. Casale & N. Ricken (Hrsg.), *Heterogenität, zur Konjunktur eines pädagogischen Konzepts*, 169-182, Paderborn 2014, 175.

<sup>8</sup> Katharina Walgenbach, *Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft*, Opladen, Toronto 2014, 92.

<sup>9</sup> Paul Mecheril, Mechthild Plöbber, *Diversity und Soziale Arbeit*. In: H.-U. Otto u.a. (Hgg.), *Handbuch Soziale Arbeit*, München 2011, 278-287.