

Das Rätsel der Vielfalt

Dr. Katharina Schneider, Studienleiterin Gender und Diversity, AKD-EKBO.



Bild: Martin Radloff

1. Das Rätsel der Vielfalt

„Das Rätsel der Vielfalt“ ist als Titel für eine soziologische Studie zu Diversity Management zwar nicht originell, aber treffend.¹ Wer das Rätsel definitorisch aufzulösen versucht, gerät in Schwierigkeiten. Das zeigte sich kürzlich wieder in einem Artikel über „Diversity and Public Value“ im öffentlich-rechtlichen Rundfunk, der Diversity Management Programme von öffentlich-rechtlichen Sendern in Europa und im angelsächsischen Raum vergleicht.² Dabei entsteht der Eindruck eines Mosaiks, bunt und vielfältig, dessen Steinchen nebeneinanderliegen, ohne ineinander zu greifen. Bei näherem Hinsehen bilden sie kein Ganzes. So illustriert der Artikel glänzend, wie Diversity wirkt. Es ist ein schillernder Begriff, in den vieles passt, ohne notwendigerweise zusammen zu passen. Aber statt mit dieser Erkenntnis weiterzuarbeiten, versuchen die Autor*innen sich an einer Definition. Das Ergebnis lautet: „Diversity trägt durch Anerkennung und Wertschätzung aller zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei“. Und: „Kurzum: Jeder Mensch ist unterschiedlich, und Diversity erkennt diese individuellen Unterschiede ausnahmslos an“.³

Diese und ähnliche Definitionen von Diversity werden zu Recht kritisiert, besonders, wenn sie um den historisch problematischen Hinweis ergänzt werden, Diversity stehe damit in der Tradition der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung. Eine in der Literatur durchaus gängige Begriffsgeschichte in geraffter Form verläuft, scheinbar bruchlos, vom Civil Rights Act (1964) geradewegs mit einer Studie zu demographischen Veränderungen auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt von 1987 zur Einführung von betrieblichem Diversity Management. Dieser historische Schnelldurchlauf unterschlägt die Verschiebungen, die die „Verpflanzung“ von Diversity in betriebliche Abläufe und Management-Diskurse ergeben hat. Erstens ist das Gewicht von Rassismus dadurch relativiert worden, dass andere Dimensionen von Vielfalt mit in den Blick genommen wurden. Zweitens sind „Achsen der Ungleichheit“⁴, also strukturelle Benachteiligungen, die es zu vermeiden und möglichst zu beseitigen gilt, umgedeutet worden in Aspekte

individueller Identität, die anerkannt, gewertschätzt, als Ressource gesehen und „gehoben“ werden sollen. Das ist mehr als nur eine Änderung des Vorzeichens, mehr als die Umwidmung eines Defizits in eine Ressource. Es verlegt den Fokus von Machtbeziehungen hin zu Individuen mit ihren jeweiligen Eigenschaften, für deren Entwicklung und Vermarktung sie selbst verantwortlich sind, unterstützt durch Diversity Management Programme.

Diversity Management wird so zu einem Mechanismus der „Gesellschaft der Singularitäten“, wie Andreas Reckwitz seine eiskalte Untersuchung des Zwangs zur Selbstoptimierung und Selbst-Vermarktung in der Gegenwart nennt.⁵ Diesem Zwang haben Diversity als analytischer Begriff und Diversity Management als Strategie wenig entgegenzusetzen. Die Ent-Historisierung, die Verwandlung von Achsen von Ungleichheit in Aspekte individueller Identität und der Anspruch, alle Aspekte unterschiedslos anzuerkennen, führen in die Beliebigkeit. Aus der Beliebigkeit wird Absurdität, wenn nicht nur alle Menschen ungeachtet all ihrer Unterschiede anerkannt und gewertschätzt werden sollen, sondern auch die Unterschiede selbst, und zwar unterschiedslos. Unter rein formalen Gesichtspunkten müssten Diversity Manager Armut ebenso als Ressource betrachten wie die Weltanschauung eines Reichsbürgers. Das ist nicht mit dem menschenrechtlichen Ursprung vereinbar, den Diversity Manager für sich reklamieren, wenn sie sich auf die Bürgerrechtsbewegung berufen. Unter anderen kommt daher die bereits erwähnte Studie zum „Rätsel der Vielfalt“ zu dem Schluss, Diversity sei nicht die Krönung, sondern die ultimative Kooptation der Bürgerrechtsbewegung. Das Rätsel der Vielfalt sei der Schleier, der diese feindliche Übernahme verdecke.

Daraus lässt sich schließen, der Begriff Diversity sei damit verbrannt und verdorben, auch und gerade für Pädagog*innen. Andere Begriffe sollten benutzt werden, um genau die Unterscheidungen wieder einzuführen, die Diversity unterschlägt: die Unterscheidungen zwischen strukturellen Ungleichheiten einerseits und individuellen Eigenschaften andererseits, und unter letzteren von solchen Eigenschaften, die ausgeglichen, und solchen, die gefördert werden müssten (siehe dazu der Artikel von Bernhard Grümme in diesem Heft).

¹ Berrey, Ellen 2015. *The Enigma of Diversity*. University of Chicago Press.

² Mohr, Inge und Dietmar Schiller. 2020. Diversity and Public Value: *Gesellschaftliche Vielfalt als Mehrwert für alle*. *Media Perspektiven* 2020(1), 2-15.

³ Ibid. S. 2.

⁴ Klinger, Cornelia, Gudrun-Axeli Knapp, und Birgit Sauer, Hrsg. 2007. *Achsen der Ungleichheit: zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt am Main ; New York: Campus.

⁵ Reckwitz, Andreas. 2017. *Die Gesellschaft der Singularitäten: zum Strukturwandel der Moderne*. Berlin: Suhrkamp.

2. Kritik, feministisch

Feministische Forschungen zeigen andere Möglichkeiten auf. Sie legen uns nahe, kontaminierte Begriffe nicht denen zu überlassen, die sie „gekapert“ haben, trotz aller Schwierigkeiten.⁶ Denn damit überließen wir anderen unsere Welt und ihre Deutung. Wir leben in Diversity, ähnlich wie im Neoliberalismus, Kapitalismus und Anthropozän. Mit all diesen kontaminierten Begriffen arbeiten feministische Forscher*innen, um wieder hervorzuholen, was verrätstelt oder durch Definition verdeckt worden ist, die mit „kurzum“ beginnen. Sie legen dar, dass der Neoliberalismus keine Naturgewalt ist, der wir ausgeliefert sind, sondern dass er „von unten“ wächst und sich verbreitet,⁷ auch in Bildungseinrichtungen.⁸ Die treibenden Kräfte der Neoliberalisierung sind oft zugleich die Beschädigten.⁹ Sie zeigen aber auch, wie alternative Ökonomien¹⁰ und Formen des Zusammenlebens¹¹ weiterbestehen oder neu entstehen, und wie das Leben dort weitergeht, wo die Erde sichtbar beschädigt ist.¹² Auch in den Religionswissenschaften und der Theologie wächst das Interesse, insbesondere an der Entdeckung von alternativen Praktiken und ihrem Potential für Kritik und Veränderung.¹³ Kritik im Sinne dieser Studien schwingt sich nicht in die Vogelperspektive auf, sondern wird von Menschen artikuliert, die in die in die Prozesse eingebunden sind, die sie hinterfragen.¹⁴

Die Philosophin Sara Ahmed hat Diversity Manager oder „Diversity Workers“ an angelsächsischen Universitäten interviewt.¹⁵ Ihre Inter-

views geben Einblicke in die Stärken und Schwächen dieses neuen, schillernden Begriffs, aus Sicht der Akteure, die ihn benutzen, und in den Nutzen, den er für sie hat. Sie zeigen, was der Begriff möglich macht, und wo seine Grenzen liegen. So führen Diversity Manager mit starken persönlichen Wurzeln in menschenrechtsbasierten Ansätzen ihre Arbeit einfach unter dem neuen Begriff fort. Sie nutzen die Weite des Begriffs als Freiraum. Andere finden selbst Freude an dem neuen, positiven, „leichteren“ Begriff, ohne deshalb ihre Praxis wesentlich zu ändern. Wieder andere wären den Begriff gern wieder los, weil er es Skeptikern ihrer Arbeit leicht macht, alles, was sie tun, von vornherein unter den Vorbehalt der Beliebigkeit und Neoliberalisierung zu stellen.

Eine ähnliche Bandbreite an Einschätzungen und Handhabungen von Diversity findet sich auch in Deutschland. Zunehmend stoße ich hier allerdings auf Neugier und Bewunderung für die explizit menschenrechtsbasierten, machtkritischen statt ressourcenorientierten sozialen Bewegungen der Gegenwart, die Diversity als Begriff links liegenlassen, manchmal sogar ablehnen. Dazu gehören Black Lives Matter, indigene und post- bzw. dekoloniale Bewegungen und die feministischen Bewegungen Lateinamerikas. Neulich sagte jemand: Diversity, das hieße, Menschen und Ideen aus all diesen Bewegungen zusammenbringen könnten, für eine lebensfreundlichere Gesellschaft.

3. Für Pädagog*innen

Was könnten Pädagog*innen aus dieser Art der Kritik und aus diesem Vorschlag machen? Sie könnten zunächst daraus schließen, dass ein „Überblick“ über das große und weite Feld Diversity keine Voraussetzung ist, um überhaupt etwas zu tun. Dazu stecken zu viele Ideen in Diversity, entwickelt für zu viele konkrete Zwecke. Der Anspruch, die Sache ganz zu überblicken oder im Griff zu haben, ist eine Überforderung. Er verleitet dazu, sich auf Definitionen zu stützen, die mit „kurzum“ beginnen, belanglos bleiben und in die Beliebigkeit führen.

Zweitens könnte der Vorschlag dazu anregen, die Unterschiede auffindig zu machen, die einen Unterschied machen, in der je eigenen Umgebung, Schule oder Klasse.¹⁶ Modelle aus dem Diversity Management könnten dabei helfen, die Vielzahl der „Dimensionen von Diversität“ sichtbar zu machen und zu fragen, welche für diese Gruppe relevant sind.¹⁷ Die Beteiligten würden üben, der Beliebigkeit von Diversity begründete Unterscheidungen entgegenzusetzen.

Drittens könnten die für relevant befundenen Unterschiede bewusst auch mit Methoden bearbeitet werden, die für andere Dimensionen der Diversität entwickelt worden sind. Hier sind der Phantasie keine Grenzen gesetzt. Eine Voraussetzung wäre ein Team mit Mitgliedern mit unterschiedlichen Schwerpunkten, Erfahrungen und Interessen an Diversity.

6 Haraway, Donna J. 2018. *Unruhig bleiben: die Verwandtschaft der Arten im Chthuluzän*. Übersetzt von Karin Harrasser. Frankfurt am Main New York: Campus Verlag. Der englische Titel lautet *Staying with the trouble*.

7 Gago 2017: *Neoliberalism from Below*. Gago, Verónica. 2017. *Neoliberalism from below: Popular Pragmatics and Baroque Economies*. Radical Americas. Durham: Duke University Press.

8 Strathern, Marilyn, Hrsg. 2000. *Audit cultures: anthropological studies in accountability, ethics, and the academy*. London New York: Routledge. Die Studie ist in angelsächsischen Ländern mit früheren und heftigeren Neoliberalisierungs-Wellen im akademischen Sektor lebhafter rezipiert worden als zum Beispiel in Deutschland.

9 Li, Tania Murray. 2014. *Land's end: Capitalist relations on an indigenous frontier*. Durham: Duke University Press.

10 Gibson-Graham, J. K. 2006. *The end of capitalism (as we knew it): a feminist critique of political economy*. 1st University of Minnesota Press ed., 2006. Minneapolis: University of Minnesota Press.

11 Haraway 2018, s. oben. Siehe z.B. auch Cadena, Marisol de la. 2015. *Earth beings: ecologies of practice across Andean worlds*. The Lewis Henry Morgan lectures 2011. Durham: Duke University Press.

12 Z.B. Tsing, Anna Lowenhaupt, Hrsg. 2017. *Arts of living on a damaged planet*. Minneapolis: University of Minnesota Press; Teaiwa, Katerina M. 2014. *Consuming Ocean Island: Stories of people and phosphate from Banaba*. Bloomington: Indiana University Press.

13 Z.B. Mahmood, Saba. 2012. *Politics of piety: the Islamic revival and the feminist subject*. Princeton, N.J.: Princeton University Press; Tonstad, Linn Marie. 2018. *Queer theology: beyond apologetics*. Cascade companions 40. Eugene, Oregon: Cascade Books.

14 Haraway, Donna. 1988. „Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective“. *Feminist Studies* 14 (3): 575.

15 Ahmed, Sara. 2012. *On being included: racism and diversity in institutional life*. Durham; London: Duke University Press.

16 Bateson, Gregory. 2005. *Geist und Natur: eine notwendige Einheit* (Übers.: Hans Günter Holl). Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft 691. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 126 f.

17 Zum Beispiel das „Rad der Diversität“, das in verschiedenen Formen und Graden von Komplexität vorliegt.