

2. Einführendes zu „Diversity“

Episode 2: The grey side of ‚Doing Diversity‘

Prof. Dr. Alisha M.B. Heinemann

Arbeitsbereich Bildungsverläufe und Diversität

Institut Technik und Bildung, Universität Bremen

Lernziele

1. Einen allgemeinen Überblick über die Idee von ‚doing diversity‘ gewinnen.
2. ‚Diversitätskonzepte/doing diversity‘ kritisch betrachten lernen
3. Daraus einen diskriminierungssensiblen Umgang mit Diversity-Konzepten ableiten können

Doing Diversity

Sprechen *über* und Umgang *mit* Differenz in institutionellen Kontexten

a) Aus gesellschaftsökonomischer Perspektive:

Normative Referenz: Maximierung des Unternehmenserfolgs

b) Aus antidiskriminatorischer Perspektive:

Normative Referenz: mehr Gerechtigkeit

Doing Diversity

Programme und Konzepte, die

- im Kern das Ziel verfolgen, Diskriminierung und Ausgrenzung zu reduzieren
- meist in Form von (Diversity)Richtlinien und öffentlichkeitswirksamen Absichtserklärungen festgehalten sind
- teilweise sogar institutionalisiert also fest verankert sind innerhalb einer Institution/Organisation



Bildquelle: www.flickr.com

Positive Seite von Diversitätskonzepten

- Fokus auf die hergestellten und vorhandenen Differenzen in unserer Gesellschaft => gesteigerte Differenzsensibilität
- Kategorien der Benachteiligung werden differenziert benennbar und besprechbar.
- Schriftliche Referenzpunkte bzw. Anlaufstellen für Menschen, die von Ausgrenzung und Benachteiligung betroffen sind
- Das Sagbarkeits- und Handlungsfeld für diskriminierende Aussagen und Handlungen wird kleiner.

The grey side of ‚doing diversity‘

1. reproducing
 2. distracting
 3. masking
 4. silencing
- und andere....



Bildquelle: www.flickr.com

reproducing – Konstruktion in der Dekonstruktion

- Durch das Sprechen über Differenz wird diese immer wieder betont und dadurch ‚reproduziert‘.
- Dem kann nur entgegengewirkt werden, wenn gefragt wird, „wer von „Diversity“ wie profitiert und wer durch den „Diversity“-Einbezug auf Identitätspositionen festgelegt wird.
- Nur dann kann „Diversity“ etwas anderes sein als die raffinierte Fortsetzung von Machtverhältnissen mit auf den ersten Blick „irgendwie achtbar“ wirkenden Mitteln“ (vgl. Mecheril 2007).



distracting - Ablenkungseffekt

Das **enthusiastische, gut gelaunte Sprechen über Diversität** läuft Gefahr die spezifische Gewalt zu entnennen, die in Erfahrungen von Rassismus, (Hetero-)Sexismus, Ableismus und Klassismus liegt. (**distracting**) (vgl. Heinemann/Mecheril 2016)



Bildquelle: www.flickr.com

statt



Bildquelle: www.flickr.com

masking – Deckmanteleffekt

- Diversitätskonzepte werden genutzt, um nach Außen zu zeigen wie innovativ und differenzsensibel Institutionen sind.
- Ziel ist es, das eigene Image aufzuwerten - während gleichzeitig auf der realen Umsetzungsebene nicht viel passiert (**masking**) (vgl. Ahmed 2012)
- **Absichtserklärungen** ohne Rechtsverbindlichkeit und
- Anlaufstellen sind oft nur Beratungsstellen für Betroffene **ohne Sanktionsmöglichkeiten**



Bildquelle: www.flickr.com



Bildquelle: www.flickr.com

Silencing – Knebeleffekt

Diversitätsbezogene Konzepte werden in der Regel von Personen entwickelt und vertreten, die selbst gar nicht von struktureller Diskriminierung betroffen sind.

=> Dies macht die Stimmen derjenigen, um die es eigentlich geht – wieder unhörbar (**silencing**) (vgl. Kücükgöl 2019).

Vorgebliche Augenhöhe



Bildquelle: www.flickr.com



Bildquelle: www.flickr.com

The grey side of ‚doing diversity‘

Zusammenfassung

- **reproducing:** Differenzordnungen beständig wieder neu bestätigen und damit heimlich bestehende Verhältnisse stärken
- **distracting:** vom eigentlichen Thema und damit von der Gewalt ablenken, die hierarchisierenden Differenzordnungen inhärent ist
- **masking:** einen glänzenden Deckmantel über gegebene problematische institutionelle Strukturen legen und
- **silencing:** Von Diskriminierung Betroffene zum Schweigen bringen

Bildquelle: www.flickr.com

Diskriminierungssensibler Umgang mit ‚Diversity‘

Um nicht ‚Diversity‘ zu sagen, wenn es eigentlich darum geht, z.B. rassistische oder sexistische Gewalt zu benennen, seien Sie mutig und fragen Sie immer wieder: Was passiert hier eigentlich? Wer profitiert?

Werden Sie hellhörig und intervenieren Sie hörbar, wenn

- Diversität feiern vs. Machtverhältnisse
- kommerzielles ‚Markenzeichen‘ vs. Selbstkritik
- Verharmlosung von diskriminierenden Aussagen
- u.v.m.

Diskriminierungssensibler Umgang mit ‚Diversity‘

Um Diversity-Strategien nicht zu bloßen Absichtserklärungen werden zu lassen, überlegen Sie:

- Verbindlichkeit
- Nachhaltigkeit
- Strukturelle Implementierung
- uvm

Diskriminierungssensibler Umgang mit ‚Diversity‘

Um Diversity-Strategien nicht über, sondern mit den Personen zu machen, um die es geht, überprüfen Sie:

- Sind Vertreter*innen aus **marginalisierten** Gruppen in der Entwicklung dabei?
- **Entscheidungsvorrecht**, was die gemeinsamen Beschlüsse und Vereinbarungen angeht (unabhängig von Statusgruppe)?
 - Vorsicht Gefahr! Betroffenen wird immer wieder vorschnell unterstellt ‚aggressiv‘ oder der Sache unangemessen emotional zu sein, womit gleichzeitig ein **Absprechen von Kompetenz** und ‚Neutralität‘ einhergeht. Dies ist ein weiterer Weg, Betroffene zum Schweigen zu bringen, mit dem Ergebnis, dass ihre berechtigten Belange wieder untergehen.

Arbeitsaufgaben

1. Schauen Sie sich die Diversitätskonzepte an, die es an Ihrer Universität und/oder Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation gibt.
2. Notieren Sie:
 - a. Welche Ziele verfolgen diese Konzepte?
 - b. Wie erleben Sie die reale ‚Umsetzung‘ der Konzepte? Falls sie selbst nicht direkt von den Benachteiligungen betroffen sein sollten, auf die sich das Konzept bezieht, fragen Sie Kolleg*innen und Kommiliton*innen, ob diese ihre Erfahrungen in Bezug auf die Differenzsensibilität der Institution mit Ihnen teilen mögen.
3. Überlegen Sie, was Sie tun würden, wenn Sie als pädagogische Fachkraft oder in anderen Leitungsfunktionen die Möglichkeit hätten, ein Diversitätskonzept zu erstellen und umzusetzen. Worauf würden Sie achten?

Literaturverzeichnis

- Ahmed, Sara (2012): On being included. Racism and diversity in institutional life. Durham, N.C., Chesham: Duke University Press; Combined Academic.
- Heinemann, Alisha M. B.; Mecheril, Paul (2016): Institutioneller Rassismus als Analyseperspektive. Zwei Argumente. In: Weiterdenken - Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen, Kulturbüro Sachsen e.V. und Antidiskriminierungsbüro Sachsen (Hg.): Ideologien der Ungleichwertigkeit, S. 45–54. Online verfügbar unter <http://www.weiterdenken.de/de/2016/05/04/ideologien-der-ungleichwertigkeit>.
- Küçükgol, Dudu (2019): Spricht sie noch oder schweigt sie schon? Silencing-Strategien gegen muslimische Frauen in der feministischen Praxis. In: Alisha M. B. Heinemann und Natascha Khakpour (Hg.): Pädagogik sprechen. Die sprachliche Reproduktion gewaltvoller Ordnungen in der Migrationsgesellschaft, S. 83–98.
- Mecheril, Paul (2007): Diversity. Die Macht des Einbezugs. Heinrich-Böll-Stiftung. Online verfügbar unter <https://heimatkunde.boell.de/2007/01/18/diversity-die-macht-des-einbezugs> [03.11.2019].
- Quelle alle Bilder: www.flickr.com (Lizenz: kommerzielle Nutzung und Änderung erlaubt)

Weiterführende Literatur

- Hartmann, Jutta (2014): Geschlechtliche und sexuelle Diversität im Kontext Schule. Reflexion über subjektive Performanzen und pädagogische Relevanzen. In: Bettina Kleiner, Nadine Rose und Judith Butler (Hg.): (Re-)Produktion von Ungleichheiten im Schulalltag. Judith Butlers Konzept der Subjektivation in der erziehungswissenschaftlichen Forschung. Opladen: Budrich, S. 97–115.
- Pashby, Karen (2018): Identity, Belonging and Diversity in Education for Global Citizenship: Multiplying, Intersecting, Transforming and Engaging Lived Realities. In: Ian et al. Davies (Hg.): The Palgrave Handbook of Global Citizenship and Education. London: Palgrave Macmillan UK, S. 277–293.
- Walgenbach, Katharina (2014): Heterogenität - Intersektionalität - Diversity in der Erziehungswissenschaft. Opladen [u.a.]: Budrich (UTB, 8546).