

Was ist Diversity?



Diversity heißt wörtlich übersetzt Vielfalt. Dahinter stehen Ansätze, die die menschliche Vielfalt als gesellschaftliches Potenzial wertschätzen und bewusst fördern. Häufig werden in Anlehnung an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die folgenden Dimensionen von Vielfalt unterschieden:

- Geschlecht
- Ethnische Herkunft und Hautfarbe
- Alter
- Behinderung
- Religion oder Weltanschauung
- Sexuelle Identität

Je nach Situation und Kontext können aber auch andere Dimensionen von Vielfalt bedeutsam sein, zum Beispiel (Aus-)Bildung, sozialer Status, Familienstand und Einkommensverhältnisse.

Vielfalt im Sinne von Diversity umfasst Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Damit ist gemeint, dass Menschen Gemeinsamkeiten teilen, sich gleichzeitig aber auch in zahlreichen Aspekten voneinander unterscheiden.

Intersektionalität

Ein Beispiel

Menschen, die aus ihren Herkunftsländern geflüchtet sind, werden häufig als eine homogene Gruppe mit bestimmten Eigenschaften wahrgenommen und dargestellt. Dabei tritt in den Hintergrund, dass sie natürlich auch als Geflüchtete ganz unterschiedliche Biografien haben. Sie unterscheiden sich hinsichtlich ihres Lebensalters, ihrer Geschlechtsidentität, leben religiös oder auch nicht, haben verschiedene soziale, ethnische und kulturelle Herkünfte etc.

Diversity und Antidiskriminierung

Menschen unterscheiden sich in einer Vielzahl von Aspekten. Dabei führen einige dieser tatsächlichen oder angenommenen Unterschiede häufiger zu Diskriminierungen als andere. Um gegen Diskriminierungen vorzugehen, gibt es eine Reihe gesetzlicher Grundlagen. Als übergreifendes Antidiskriminierungsgesetz ist 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten, um vor rassistischer Diskriminierung und vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu schützen.

Gesetze sind eine wichtige Grundlage und ein zentraler Hebel, um Veränderungen anzustoßen, gegen Diskriminierungen vorzugehen und Chancengleichheit zu fördern. Gleichermaßen werden Diversity-Strategien und konkrete Maßnahmen – insbesondere auch zur Sensibilisierung und zur Wertschätzung von Vielfalt – benötigt, um (Organisations)kulturen nachhaltig zu verändern.

Was ist Diversity-Kompetenz?

Diversity-Kompetenz ist eine wichtige **Schlüsselqualifikation**, die im Alltag und im Berufsleben hilft, mit Unterschieden zwischen Menschen kompetent umzugehen.

Ein kompetenter Umgang mit Vielfalt beginnt bei der Wahrnehmung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen. Diversity-Kompetenz bedeutet, Menschen ungeachtet ihres Geschlechts, ihres Alters, einer Behinderung, ihrer Hautfarbe etc. mit einer offenen und wertschätzenden Haltung zu begegnen. Eine solche Haltung ist nicht immer selbstverständlich und setzt die Auseinandersetzung mit der eigenen Perspektive und den eigenen Vorannahmen und Vorurteilen voraus. Die Vielfältigkeit von Menschen löst in uns unterschiedliche Bilder und Empfindungen aus, die unser alltägliches Handeln beeinflussen. Eine Reflexion über Vorannahmen kann zum Beispiel in Diversity-Trainings angestoßen werden.

Unterschiede zwischen Menschen wahrzunehmen sollte nicht gleichbedeutend sein mit einer ausschließlichen Fokussierung auf diese. Ganz im Gegenteil führt ein starker Fokus auf wahrgenommene Unterschiede dazu, bestehende Gemeinsamkeiten zwischen Menschen auszublenden.

Darüber hinaus beinhaltet Diversity-Kompetenz die grundsätzliche Bereitschaft und Fähigkeit, sich in die Perspektiven und Lebenslagen anderer hineinzusetzen, auch wenn sich diese stark von den eigenen unterscheiden (Fähigkeit zum Perspektivwechsel). Dabei ist die Fähigkeit zur Empathie zentral.

Letztlich erfordert Diversity-Kompetenz eine gewisse Flexibilität im Denken und Handeln, mit der es möglich wird, auf die Bedürfnisse des Gegenübers einzugehen. Dabei muss ausgehalten werden, dass im Umgang mit unterschiedlichen Menschen Irritationen, Uneindeutigkeiten und Unsicherheiten entstehen können. In der Fachliteratur wird hier von Ambiguitätstoleranz gesprochen. Diese Unsicherheiten wahrzunehmen und ihnen nicht sofort durch starre Regeln oder eine Abwertung der Anderen zu begegnen, kann eine Herausforderung darstellen.

Eng verwoben mit den angesprochenen sozialen Aspekten von Diversity-Kompetenz ist eine **Fach- und Handlungskompetenz**, um Antworten auf die Frage zu finden, wie Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit in Bezug auf verschiedene gesellschaftliche Gruppen konkret umgesetzt werden können. Dabei sollten Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit auf Basis eines Wissens über bestehende Machtverhältnisse und die Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen entwickelt werden.

Kurzum: Diversity-Kompetenz bedeutet, mithilfe von Wissen und Sensibilität unterschiedliche Ausgangslagen und Bedürfnisse von Menschen wahrzunehmen und diesen gerecht zu werden.

Quelle: Land Berlin, Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung
<https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/diversity/> 7.1.2022