

Das Diversity-Rad

Theoretischer Hintergrund und praktische Anleitung zum Einsatz



Das Diversity-Rad zeigt eindrücklich, welche Merkmale unsere Identität, Persönlichkeit und gesellschaftliche Verortung ausmachen.

Diversity als Denkansatz

Der Diversity-Ansatz birgt die Möglichkeit, Vielfalt und Verschiedenheit differenziert in den Blick zu nehmen, dem Einzelnen und seiner Identität gerechter zu werden und sensibler gegenüber subtilen und offenen Diskriminierungen zu werden.

Was heißt Diversity?

Wir übersetzen den Begriff bevorzugt mit „Vielfalt und Verschiedenheit“, da Diversity zwei Ebenen impliziert: Zum einen beschreibt er die gesellschaftliche Vielfalt, zum anderen hebt er aber auch auf die individuellen Verschiedenheiten ab. Beides bedingt sich, beide Perspektiven sind notwendig, um pädagogische und gesellschaftliche Herausforderungen treffsicher beschreiben und identifizieren zu können.

Das **Diversity-Rad** zeigt eindrücklich, welche Merkmale unsere Identität, Persönlichkeit und gesellschaftliche Verortung ausmachen. Ohne an dieser Stelle alle Merkmale im Einzelnen zu beleuchten, zeigt sich doch, dass unsere Identitäten meist sehr viel heterogener sind, als es vielleicht auf den ersten Blick erscheinen mag. Der Diversity-Ansatz sensibilisiert dafür, Menschen differenzierter wahrzunehmen und eingeübte Erwartungshaltungen zu hinterfragen.¹

Die Dimensionen des Diversity-Rads

Das Diversity-Rad zeigt jedoch nicht nur mögliche Identitätsmerkmale auf, sondern unterscheidet darüber hinaus verschiedene Dimensionen. Die innere Dimension umfasst dabei gegebene Merkmale, die nicht oder nur schwer änderbar sind, die äußere Dimension zeigt Merkmale auf, die veränderbar sind, aber dennoch als stark persönlichkeitsprägend gewertet werden können und die je nach gesellschaftlicher Wirksamkeit auch ergänzt bzw. ausgetauscht werden können.

Die Unterscheidung ist nicht zuletzt mit Blick auf Diskriminierungserfahrungen wichtig: Merkmale, denen wir uns nur schwer entziehen können, lassen Ausgrenzungsmechanismen wirkmächtiger werden. Es ist darüber hinaus mitnichten so, dass alle Merkmale im jeweiligen Kreis eine gleichermaßen große Relevanz haben, ihr Gewicht ist nicht zuletzt vom politisch-gesellschaftlichen Kontext abhängig, auf den sie treffen. Nationalität kann mit erheblichen rechtlichen Einschränkungen oder auch Privilegien verbunden sein, die Milieuzugehörigkeit ist weitaus prägender als die Freizeitgestaltung, Hautfarbe und Geschlecht gehen mit Rollenzuschreibungen und Klischees einher, die Wahrnehmung und Verhalten massiv beeinflussen.

Diversitätsbewusstsein und Diskriminierungskritik

Diversity als Denkansatz birgt jedoch die große Chance, aufzuzeigen, dass es um Diversitätsbewusstsein *und* Diskriminierungskritik geht. Diversitätsbewusstsein heißt dabei, nicht nur den Anderen in seinem Anderssein zu betrachten, sondern den Anderen auch im Angesicht des eigenen Andersseins zu reflektieren. Unsere Bilder werden realitätsnäher, wenn wir uns nicht allein auf Gegensätze Schwarz-Weiß, Deutsch-Ausländer, Mann-Frau, Jung-Alt kaprizieren, sondern die Zwischentöne und ihre Verschränkungen einbeziehen. Diskriminierungskritik meint, sensibel für Ausgrenzungsmechanismen zu werden.

Reflektiert werden muss dabei jedoch auch das „Diversity-Dilemma“. Einerseits müssen Diversity-Merkmale benannt werden, um über sie reden zu können, andererseits muss reflektiert werden, dass durch das „Darüberreden“ die Gefahr besteht, Bilder und Stereotype erst zu (re)produzieren und diese zu verfestigen.

Diversity ist also zunächst ein Denkansatz, eine Möglichkeit der Reflexion und eine Frage der Haltung.

¹ Ergänzend sei der intersektionale Ansatz erwähnt, der ähnlich wie der Diversity-Ansatz die Identitätsmerkmale miteinander in Bezug setzt, allerdings stärker auf ihre jeweiligen gesellschaftlichen Positionierungen und die damit verbundenen Machtverhältnisse abhebt.

