



Erläuterungen Diversity

Von Dr. Manfred Niedermeyer

LKJ-Thüringen e.V.
Projekt: ISBO-Training
Schwerborner Straße 33
99086 Erfurt
Tel.: 0173 787 0093

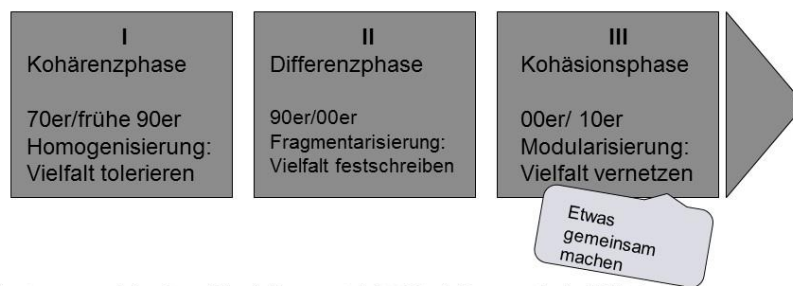


Erläuterungen zum Begriff Diversity

1. Diversity im Wandel

Folgende Grafik demonstriert, wie sich die Bedeutung des Terminus „Diversity“ in den letzten 50 Jahren entwickelt hat.

Entwicklung von Diversity



Grafik entnommen aus: Bolten, Jürgen: Diversity Management als interkulturelle Prozessmoderation (2011); die folgenden Ausführungen orientieren sich ebenfalls an Boltens Aufsatz.

1.1. Kohärenzphase

Bis in die frühen 90er Jahre vorherrschend war die Vorstellung, dass es auf der einen Seite im Sinne von Diversity notwendig sei, Vielfalt und Differenz zu tolerieren. Dass es auf der anderen Seite auch erforderlich ist, eine grundsätzliche Anpassung an vorherrschende Werte zu verlangen. Gemeint war damit, dass Andersdenken und auch das Ausleben anderer kultureller Werte nur so lange zu akzeptieren sei, solange das „die kohärente Struktur eines Kollektives /z.B. Unternehmen, Organisation, Gesellschaft, Nation) nicht stört“¹. Unter Kohärenz wird in diesem Zusammenhang verstanden: widerspruchsfrei/Konsens, in sich logisch und nachvollziehbar.

Diversity unter diesen Vorzeichen verstanden bedeutet: Toleranz von Andersartigkeit, solange diese nicht störend wirkt und den angenommenen Minimalkonsens nicht in Frage stellt. Dieser Minimal-konsens wurde in Deutschland mit dem Begriff „Leitkultur“ benannt.

¹ Bolten, Jürgen: Diversity Management als interkulturelle Prozessmoderation. Interculture Journal 2011/13, S. 3
Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln
des Europäischen Sozialfonds

1.2. Differenzphase

Mitte der 90er Jahre begann angesichts der Globalisierung die Verabschiedung von den über Jahrhunderte gewachsenen Einheits- und Konsensvisionen. Oberstes Mandat wurde nun die Toleranz und der Respekt gegenüber jedweder Andersartigkeit. „Mit der Vielfalt werden auch Gegensätze offenkundig; Interessen konkurrieren, man versucht, den anderen zu respektieren, um sich selbst möglichst ungehindert in der Vielfalt behaupten zu können.“² Ziel war – und ist es auch noch häufig heute – die friedliche Koexistenz und „Gleichberechtigung der Einzelnen in der Vielfalt“³. Auf den ersten Blick ist dieses Verständnis von Diversity plausibel, tolerant und aufgeklärt.

Allerdings hat dieses Akzeptieren von Unterschieden und Anders-Sein auch einen Nachteil: Viele Menschen richten sich in ihren Subkulturen ein und empfinden keine Notwendigkeit, mit anderen Kollektiven zu interagieren. Man lebt im abgegrenzten Kollektiv sein Leben und seine Werte, ohne über den Tellerrand zu blicken. In der Folge entwickeln sich Parallelgesellschaften. Die Slogans „Lost in Diversity“ und „Multikulti“ bringen dieses unverbindliche und kontaktarme Nebeneinander verschiedenster gesellschaftlicher Gruppen auf den Punkt. Jedoch kommen in diesem berührungslosen Nebeneinander gesellschaftlicher Subsysteme die Potentiale von Diversity nicht zur Entfaltung.

1.3. Kohäsionsphase

Folgerichtig fragt man in der aktuellen Diskussion: „Wie kann man Vielfalt vernetzen? Wie kann man die Potentiale von Diversity aktivieren, ohne den Zusammenhalt zu gefährden?“

Diese Fragen bestimmen bis heute die Diskussion. Ziel ist der „Dialog, nämlich der bewusste und zielorientierte aktive Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Akteuren und den unterschiedlichen Kollektiven bzw. „Kulturen“, denen sie angehören“⁴.

In der Folge dieser Diskussion gewinnt ein Begriff an Bedeutung: Kohäsion. Kohäsion ist der Kitt, der die konkurrierenden Subsysteme zusammenleimt. Kohäsion ist die gesellschaftliche Quadratur des Kreises: Indem man Differenz/Diversity zulässt und fördert entsteht ein Zusammenhalt, denn Menschen identifizieren sich eher mit einer Gesellschaft, in der man auch Lebensentwürfe leben kann, die nicht dem gesellschaftlichen Mainstream entsprechen. Das ausdrückliche Zulassen von Differenz integriert. Das positive Konnotieren von Differenz leimt die Differenzen zusammen, schafft Kohäsion: „Es ist gut, wenn du anders bist; vorausgesetzt Du bringst dich ein.“

² Bolten, ebd S. 4

³ Bolten, ebd S. 4

⁴ Bolten, ebd S. 13

Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds