

Katrin Hauenschild / Steffi Robak
Isabel Sievers (Hrsg.)

Diversity Education

Zugänge – Perspektiven – Beispiele

Bildung in der Weltgesellschaft 6

Brandes
& Apsel

Katrin Hauenschild / Steffi Robak
Isabel Sievers (Hrsg.)

Diversity Education



Gesellschaftliche Vielfalt (von Herkunft, Religion, Kultur, Sprache, individuellen Voraussetzungen etc.) stellt die Bildungswissenschaften vor die Herausforderung, theoretische, empirische und konzeptionelle Antworten darauf zu geben, wie Diversität in verschiedenen Bildungskontexten hergestellt wird, welche Ausformungen Diversität annehmen kann und welche Konsequenzen dies für das Bildungssystem und die Gestaltung seiner Bildungsorganisationen hat.

Der vorliegende Band leistet eine erste Systematisierung, indem verschiedene bildungswissenschaftliche Disziplinen und Fachdidaktiken »Diversity Education« in ihren jeweils spezifischen Zugängen entfalten. Es öffnet sich der Blick für notwendige empirische Forschungen, weiterführende theoretische Konzeptualisierungen und organisationale Gestaltungsanforderungen. Institutionelle Innensichten aus Schule sowie Erwachsenen- und Weiterbildung verdeutlichen exemplarisch, wie Diversität in der Bildungspraxis begleitet wird.

Die Herausgeberinnen:

Katrin Hauenschild, Prof. Dr., Professur für Grundschuldidaktik und Sachunterricht an der Universität Hildesheim, Vorsitzende des Forums Fachdidaktische Forschung. Arbeitsschwerpunkte: Grundschuldidaktik, Sachunterricht, Umweltbildung/Bildung für Nachhaltige Entwicklung, Inter-/Transkulturelle Bildung, Lehr-Lernforschung, Kindheitsforschung. Mitglied der Arbeitsstelle diversitAS an der Leibniz Universität Hannover.

Steffi Robak, Prof. Dr., Professur für Bildung im Erwachsenenalter (unter besonderer Berücksichtigung von Diversität sowie internationaler und interkultureller Bildungsforschung), zugleich Leiterin der interdisziplinären Arbeitsstelle diversitAS an der Leibniz Universität Hannover. Arbeitsschwerpunkte: Professionalisierung und Bildungsmanagement in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Lernkulturforschung in transnationalen Unternehmen, Transkulturelle Bildung und Diversität in der Erwachsenen- und Weiterbildung.

Isabel Sievers, Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Arbeitsstelle Diversität – Migration – Bildung diversitAS (ehem. Ag Interpäd) an der Leibniz Universität Hannover. Arbeitsschwerpunkte: bildungserfolgreiche Transmigranten/ Transmigration und Bildung, Diversität im Bildungssystem, Einstellung von pädagogischen Fachkräften zu Diversität, interkulturelle Kompetenz, Diversity Education.

Katrin Hauenschild / Steffi Robak

Isabel Sievers (Hrsg.)

Diversity Education

Zugänge – Perspektiven – Beispiele

Mit Beiträgen von

Meike Baader, Christine Bickes, Hans Bickes, Gabriele Blell, Arnulf Bojanowski, Helmut Bremer, Julia Gillen, Michael Göhlich, Helga Barbara Gundlach, Katrin Hauenschild, Henry Johns, Martin Koch, Anne Koschmann, Jessica M. Löser, Birgit Lütje-Klose, Paul Mecheril, Waltraud Meints-Stender, Radhika Natarajan, Harry Noormann, Annedore Prengel, Günter Ratschinski, Stefanie Rieger-Goertz, Steffi Robak, Bernhard Schmidt-Hertha, Claudia Schomaker, Irmhild Schrader, Ina Schröder, Wolfgang Schröer, Isabel Sievers, Ariane Steuber, Martina Tißberger, Günther Vedder

Brandes & Apsel

Sie finden unser Gesamtverzeichnis mit aktuellen Informationen
im Internet unter: www.brandes-apsel-verlag.de
Wenn Sie unser Gesamtverzeichnis in gedruckter Form wünschen,
senden Sie uns eine E-Mail an: info@brandes-apsel-verlag.de
oder eine Postkarte an:
Brandes & Apsel Verlag, Scheidswaldstr. 22, 60385 Frankfurt a. M., Germany

Bildung in der Weltgesellschaft 6

wissen & praxis 171

1. Auflage 2013 (E-Book)

1. Auflage 2013 (gedrucktes Buch)

© Brandes & Apsel Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und
Verbreitung sowie der Übersetzung, Mikroverfilmung, Einspeicherung und
Verarbeitung in elektronischen oder optischen Systemen, der öffentlichen
Wiedergabe durch Hörfunk-, Fernsehsendungen und Multimedia sowie der
Bereithaltung in einer Online-Datenbank oder im Internet zur Nutzung
durch Dritte.

DTP: Caroline Ebingerr, Brandes & Apsel Verlag, Frankfurt am Main

Umschlag: Franziska Gumprecht, Brandes & Apsel Verlag, Frankfurt am Main,

Bibliographische Information Der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische
Daten sind im Internet über www.ddb.de abrufbar.

ISBN 978-3-95558-013-1 (gedrucktes Buch)

ISBN 978-3-95558-031-5 (E-Book)

Inhalt

Asit Datta/Harry Noormann Vorwort	9
Annedore Prengel Geleitwort: Diversität und Bildung	11
Steffi Robak / Isabel Sievers / Katrin Hauenschild Einleitung Diversity Education: Zugänge und Spannungsfelder	15
 <u>A: Theoretische Einführung</u>	
Meike Baader Diversity Education in den Erziehungswissenschaften – »Diversity« as a buzzword	38
 Grundlegende Zugänge zu Diversität	
Paul Mecheril / Martina Tißberger Ethnizität und Rassekonstruktion – Ein rassismuskritischer Blick auf Differenzkategorien	60
Helmut Bremer »Class« und soziale Ungleichheit	72
Stefanie Rieger-Goertz Gender	87
Bernhard Schmidt-Hertha Alter und Generation	101
Christine Bickes / Hans Bickes Sprache und Diversität	116

B: Bildungswissenschaftliche Zugänge zu Diversity Education

Bildungswissenschaftliche Forschungsfelder

<i>Birgit Lütje-Klose / Jessica M. Löser</i> Diversität aus der Perspektive einer inklusiven Pädagogik	134
<i>Martin Koch / Günter Ratschinski / Ariane Steuber / Arnulf Bojanowski</i> Klasse, Kontext, Defizit? Diffuse Diversität beruflicher Benachteiligtenförderung in Deutschland	148
<i>Julia Gillen / Anne Koschmann</i> Diversity Education als Forschungs- und Handlungsfeld der Berufspädagogik – Perspektiven und Herausforderungen	170
<i>Steffi Robak</i> Diversität in der Erwachsenenbildung(sforschung) im Spiegel theoretischer und empirischer Reflexionen – eine Standortdiskussion	183
<i>Michael Göhlich / Wolfgang Schröer</i> Diversity Management und Organisationspädagogik Zusammenhänge und Analogien angesichts der Entgrenzung des Pädagogischen	204
 <i>Fachdidaktische Perspektiven</i>	
<i>Claudia Schomaker</i> Diversity Education im inklusiven Sachunterricht	214
<i>Gabriele Blell</i> Diversity Education im Fremdsprachenunterricht	228
<i>Waltraud Meints-Stender</i> Politische Urteilskraft und Diversity in der Migrationsgesellschaft	241
<i>Ina Schröder / Harry Noormann</i> Subjektorientierung und Diversität als Kategorien der Religionspädagogik	252

C: Diversity Education in ausgewählten Bildungsbereichen und -institutionen

Isabel Sievers

Diversity Education im Übergang von der KiTa zur Grundschule –
Am Beispiel eines Modellprojektes 266

Günther Vedder / Henry Johns

Diversity Education in der berufsbegleitenden Weiterbildung –
Am Beispiel des Zertifikatsstudiengangs Arbeitswissenschaft 288

Irmhild Schrader

»Vielfalt feiern reicht nicht!«
Diversität und Gleichstellung im Stadtteil 300

Radhika Natarajan

Mannigfaltig unisono?
Integration durch Sprach- und Orientierungskurse 313

Helga Barbara Gundlach

Die Einführung von Diversity in interkulturellen Fortbildungen 331

Die Autorinnen und Autoren 344

Asit Datta / Harry Noormann

Vorwort

Die interdisziplinäre Arbeitsstelle diversitAS (DIVERSITÄT – MIGRATION – BILDUNG, ehem. AG Interpäd) an der Philosophischen Fakultät¹ der Leibniz Universität Hannover bearbeitet seit annähernd 30 Jahren die Folgen von Globalisierung und Migration für Bildungsprozesse in Deutschland und weltweit. Sie hat dabei den Wandel des Theoriediskurses von der Kritik an der Ausländerpädagogik über Konzepte der Interkulturellen und der »Dritte-Welt-Pädagogik« bis zur Dekonstruktion eines hermetischen Kulturbegriffs kritisch begleitet und selbst vollzogen. Die Bände dieser Reihe und die Arbeiten ihrer Autorinnen und Autoren dokumentieren eine dynamische Weiterentwicklung von diversitAS in Aufnahme und Antizipation von gesellschaftlichen Transformationsprozessen und ihrer wissenschaftlichen Durchdringung.

Wie in der »Pädagogik der Vielfalt« (A. Prengel 1993) **grundlegend vorge-dacht**, eröffnen heute die Kategorien von Diversität und Inklusion neue zeitdiagnostische, bildungstheoretische, schulpraktische und fachdidaktische Perspektiven. Um sie zentrieren sich die Projekte und Aktivitäten der Arbeitsstelle im Rahmen der Forschungsinitiative »Relations of Difference – Dynamics of Conflict in a Global Perspective« an der Philosophischen Fakultät der Leibniz Universität.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Interdependenz von Differenzkategorien wie Sozialschicht, Bildung, Geschlecht, Alter, Kultur, Religion u. v. m. fokussiert Diversität als Potenzial und Risiko, als Herausforderung und Chancenreichtum von Heterogenität.

Welcher Rahmenbedingungen und Strategien bedarf es, um die Vielfalt und Individualität der Einzelnen dabei bestmöglich zu fördern und vor dem Hintergrund von Inklusion einen Zugang zu Bildung und Arbeitswelt optimal für Alle zu gestalten und Partizipation in allen Lebensbereichen zu ermöglichen – trotz realer Exklusionsprozesse? Welche Möglichkeiten und Chancen bieten hier Diversitäts-Ansätze bzw. Diversity Education?

Das sind zentrale Fragen, die im vorliegenden, sehr umfangreichen Sammelband *Diversity Education* aus verschiedenen erziehungswissenschaftlichen Teilperspektiven aufgegriffen werden.

¹ Seit 2012 ist die Arbeitsstelle am Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung, Abteilung Erwachsenenbildung angesiedelt, Leiterin der Arbeitsstelle ist Prof. Dr. Steffi Robak.

Der Band versammelt ein weites Spektrum an einzelnen fachlichen Expertisen auf den Fluchtpunkt Diversität von Autorinnen und Autoren, die größtenteils der Arbeitsstelle diversitAS an der Leibniz Universität Hannover angehören.

Gleichzeitig spiegelt sich in dem Sammelwerk die langjährige Kooperation zwischen der Arbeitsstelle diversitAS und der Stiftung Universität Hildesheim wider, was sowohl bei den Herausgeberinnen als auch in der Auswahl und Schwerpunktsetzung der Beiträge zum Ausdruck kommt. Diese sehr fruchtbare Kooperation zwischen Mitgliedern der Leibniz Universität Hannover und der Stiftung Universität Hildesheim soll in den kommenden Jahren weiter ausgebaut und intensiviert werden.

*Harry Noormann, Dekan der Philosophischen Fakultät,
und Asit Datta, ehemals Vorsitzender der Arbeitsstelle diversitAS und Herausgeber der Reihe*

Hannover, im April 2013

Annedore Prengel

Geleitwort: Diversität und Bildung

In weltweiten sozialen und pädagogischen Strömungen wird die Frage nach Diversität aufgeworfen. Diskurse, die Diversität thematisieren, artikulieren sich in Metaphern und Begriffen, in denen sich – trotz all ihrer unhintergehbaren Unterschiedlichkeit – auch Gemeinsames finden lässt. Solche Metaphern sind z. B. Patchwork (vgl. Lyotard 1977), Mosaik (vgl. Ernst et al. 2010), Archipel (vgl. Glissant 2005) und Assemblage (vgl. Deleuze et al. 1992); sie haben gemeinsam, dass sie Gebilde benennen, in denen verschiedene Elemente ohne Über- und Unterordnung zusammengefügt wurden. Begriffliche Variationen sind zahlreich, dazu gehören u. a. Differenz, Vielfalt, Mannigfaltigkeit und Heterogenität; sie haben gemeinsam, dass sie die Verschiedenheit von Menschen hervorheben, ohne sie hierarchisch einzuteilen. Schon in der altgriechischen Bedeutung des Begriffs Heterogenität kommt zum Ausdruck, dass es darum geht, mit diesem Wort Verschiedenes zu bezeichnen, das einander nicht untergeordnet ist (vgl. Horn 2012).

In den genannten Metaphern und Begriffen werden soziale Verhältnisse veranschaulicht, in denen »horizontal« angeordnete Gefüge favorisiert und »vertikal« über- und untergeordnete Rangfolgen kritisiert werden. Mit diesem antihierarchischen Impuls zeigt sich, dass die Metaphern und Begriffe der Diversität in Machtkämpfen um Dominanz und Subalternität eine Rolle spielen. Der »Kampf um Differenz« wird auf allen Kontinenten von – auf historisch, ökonomisch und soziokulturell unterschiedliche Weise – unterdrückten, ausgebeuteten, ausgeschlossenen, entwerteten und abgelehnten Gruppierungen geführt. »Differenz wird in solchem Kampf in zwei Hautformen berufen, die einander entgegen zu laufen scheinen: einerseits der Kampf um Anerkennung *als* different, in Differenz, andererseits der Kampf *gegen* Differenz, der Kampf um die *Überwindung* von Unterschieden.« (Fuchs 2007, S. 22) Beides sind, so der Indologe und Soziologe Martin Fuchs, Aspekte ein und desselben Kampfes um Anerkennung als gleich und als verschieden.

Zu klären ist, in welchen Hinsichten Gleichheit und Verschiedenheit angestrebt werden sollen (vgl. Dann 1975). Hier bietet die Philosophie der Menschenrechte mit ihrer Denkfigur der *gleichen Freiheit* die in internationalen Kämpfen orientierenden gedanklichen Grundlagen. Die antihierarchischen Kämpfe um symbolische und materielle Anerkennung der verschiedenen Gruppierungen weisen enge Beziehungen zu u. a. in den Menschenrechtsdeklarationen ausformulierten

Prinzipien der Gleichheit, Freiheit und Solidarität auf. Der Gleichheitsanspruch dient dazu, Ungerechtigkeiten anzuprangern und gleiche Rechte einzufordern; der Freiheitsanspruch dient dazu, Unterdrückung anzuprangern und das Recht auf eine selbstgewählte Lebensweise einzufordern; damit sind Appelle an Solidarität verbunden, denn Schritte zu mehr gleicher Freiheit beruhen auf solidarischem Handeln. Die drei traditionsreichen menschenrechtlichen Prinzipien sind so aufs engste miteinander verbunden (vgl. Pauer-Studer 2000; Bielefeld 1998).

Wenn die Anerkennung von Diversität im menschlichen Zusammenleben als Anerkennung menschenrechtlich fundierter gleicher Freiheit gefasst wird, geht sie sowohl mit der Kritik an identifizierend-festschreibenden und damit freiheitsfeindlichen Diversitätsvorstellungen als auch mit der Ablehnung von Hierarchie und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, wie sie in sexistischen, rassistischen oder homophoben Richtungen aller Art zum Ausdruck kommen, einher. Denn das Denken der Diversität im Sinne der Menschenrechte bezieht sich auf Heterogenität als Verschiedenheit, Vielschichtigkeit, Veränderlichkeit und Unbestimmbarkeit (vgl. Prengel 2010b) und eröffnet damit eine kritische Perspektive auf reifizierende, monistische, hierarchisierende, hegemoniale und gleichschaltende Bestrebungen.

Politische Strömungen der Kämpfe um Differenz haben weltweit in einer Fülle interdisziplinärer wissenschaftlicher Ansätze (»Diversity-Studies«) und in zahlreichen pädagogischen Konzepten ihren Niederschlag gefunden. Dazu gehören, um nur einige Beispiele zu nennen, Diversity-Education, Anti-Bias Approach (vgl. Projekt Kinderwelten), Te Whāriki (vgl. May et al. 2004), Inklusive Pädagogik, Antirassistische Pädagogik, Demokratiepädagogik oder Pädagogik der Vielfalt in zahllosen Variationen (vgl. Banks 2004). Sie alle haben gemeinsam, dass sie sich in hierarchiekritischer Absicht zunächst meist auf an einzelnen Heterogenitätsdimensionen, wie z. B. auf Kulturen/Ethnien, Geschlechtern, Lebensformen, Abilities, orientierte pädagogische Ansätze beziehen und dass sie diese zunehmend zusammenführen.

Wenn im Bildungsprozess Diversität im Sinne menschenrechtlicher gleicher Freiheit und Solidarität angestrebt werden soll, stellt sich eine Reihe von Aufgaben: Die individuell bestmögliche Ausbildung im Bereich zentraler Kulturtechniken ist im Interesse von Chancengleichheit und Partizipation ebenso unverzichtbar wie die des Lernens anhand selbstgewählter Themen und eigener Interessen (vgl. Freire 1973). Die Entwicklung der Fähigkeit zur Selbstachtung ist durch respektvolle Adressierung ebenso zu pflegen wie die Fähigkeit zur Anerkennung der anderen. Vor diesem Hintergrund bilden die Fachdidaktiken wichtige Arbeitsfelder, da ihnen die Aufgabe zukommt, die fachlichen Lernerfolge der Verschiedenen in heterogenen Lerngruppen sicherzustellen.

Den angemessenen institutionellen Rahmen für menschenrechtlich fundierte, Diversität wertschätzende Bildung bieten inklusive Bildungseinrichtungen mit heterogenen Lerngruppen, in denen Binnendifferenzierung, Nachteilsausgleich und Barrierefreiheit helfen, Benachteiligungen zu vermindern (vgl. Siegert 2004; Wenders 2012). Aber auch in einem von separierenden Strukturen beherrschten Bildungssystem sind alltägliche Schritte zur egalitären Anerkennung möglich (vgl. Prengel 2011), indem die Lernenden anspruchsvolle und individuell passende Angebote erhalten, respektvoll angesprochen werden und in einem demokratischen Schulklima gemeinsam lernen, andere anzuerkennen. In dieser Perspektive steht die im Bildungswesen überall vorherrschende leistungshierarchisch legitimierte Entwertung so genannter »schlechter« Schüler zur Kritik. Das Hervorheben von Leistungshierarchien schadet der Leistungsfähigkeit der darin Diskriminierten, da sie negative Zuschreibungen übernehmen, es schadet aber auch der demokratischen Sozialisation aller Schülerinnen und Schüler, da sie diskriminierende Haltungen regelrecht einüben. In einer die Diversität anerkennenden Pädagogik geht es zunächst darum, die egalitäre Mitgliedschaft und freiheitliche Würde der verschiedenen Lernenden solidarisch zu betonen und erst auf dieser verbindlich Zugehörigkeit stiftenden Basis auch Leistungsunterschiede anzuerkennen. Hier wird deutlich: Es ist eine persönlich und gesellschaftlich wichtige und zukunftsweisende Aufgabe für die Erziehungswissenschaft, für ihre interdisziplinären Bezugswissenschaften und für die Fachdidaktiken, theoretisches, empirisches und praxisbezogenes Wissen zum Themenfeld Diversität und Bildung zu erarbeiten.

Literatur

- Banks, J. A. (2004): *Diversity and Citizenship Education. Global Perspectives*. San Francisco.
- Bielefeldt, H. (1998): *Philosophie der Menschenrechte. Grundlage eines weltweiten Freiheitsethos*. Darmstadt.
- Dann, O. (1975): Gleichheit. In: Brunner, O./Conze, W./Koselleck, R. (Hrsg.): *Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland*. Bd. 2. Stuttgart, S. 997–1046.
- Deleuze, G./Guattari, F. (1992): *Kapitalismus und Schizophrenie. Tausend Plateaus*. Berlin.
- Ernst, J./Glaser, B. (Hrsg.) (2010): *The Canadian Mosaic in the Age of Transnationalism*. Heidelberg.
- Freire, Paulo (1973): *Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit*. Reinbek.
- Fuchs, Martin (2007): Diversity und Differenz. In: Krell, G. et al. (Hrsg.): *Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze*. Frankfurt a. M., New York, S. 22.

- Glissant, É. (2005): *Kultur und Identität. Ansätze zu einer Poetik der Vielheit*. Heidelberg.
- Horn, D. (2012): Zur Herkunft und Bedeutung der Begriffe heterogen und Heterogenität. Ergebnisse einer Recherche in Wörterbüchern und philosophischen Lexika zu einem inklusionsrelevanten Begriff. In: Prengel, A./Schmitt, H. (Hrsg.): *Netzpublikationen des Arbeitskreises Menschenrechtsbildung in der Rochow-Akademie für historische und zeitdiagnostische Forschung an der Universität Potsdam*; <http://www.rochow-museum.uni-potsdam.de/home/arbeitskreis-menschenrechtsbildung/netzpublikationen-des-ak-mrb.html> (06.08.2012).
- Lyotard, F. (1977): *Patchwork der Minderheiten. Für eine herrenlose Politik*. Berlin.
- May, H./Carr, M./Podmore, V. (2004): Te Whāriki: Neuseelands frühpädagogisches Curriculum 1991–2001. In: Fthenakis, W. F./Oberhuemer, P. (Hrsg.): *Frühpädagogik International: Bildungsqualität im Blickpunkt*. Wiesbaden, S. 176-189.
- Mc Call, L. (2005): The Complexity of Intersectionality. In: *Signs, Journal of Women in Culture and Society*, 30, 3, S. 1771-1802.
- Pauer-Studer, H. (2000): *Autonom Leben. Reflexionen über Freiheit und Gleichheit*. Frankfurt a. M.
- Prengel, A. (2010b): *Wieviel Unterschiedlichkeit passt in eine Kita? Theoretische Grundlagen einer inklusiven Praxis in der Frühpädagogik*. Weiterbildungsinitiative frühpädagogische Fachkräfte des DJI; http://www.weiterbildungsinitiative.de/uploads/media/WiFF_Fachforum_Inklusion_Impulsreferat_Prof._Dr._Prengel.pdf (04.06.2012).
- Prengel, A. (2011): Zwischen Heterogenität und Hierarchie in der Bildung – Studien zur Unvollendbarkeit der Demokratie. In: Ludwig, L./Luckas, H./Hamburger, F./Aufenanger, S. (Hrsg.): *Bildung in der Demokratie II. Tendenzen – Diskurse – Praktiken*. Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Opladen, Farmington Hills, S. 83-94.
- Projekt Kinderwelten, für eine vorurteilsbewusste inklusive Pädagogik; <http://www.kinderwelten.net>.
- Sassen, S. (2006): *Territory – Authority – Rights. From Medieval to Global Assemblages*. Princeton.
- Siegert, H. (2004): *Klassenleben – Dokumentarfilm Flämingschule Berlin*.
- Wenders, H. (2012): *Berg Fidel – Eine Schule für Alle*. Münster.

Steffi Robak / Isabel Sievers / Katrin Hauenschild

Einleitung

Diversity Education: Zugänge und Spannungsfelder

Bildungswissenschaftliche Auseinandersetzungen und Diskurse schließen oftmals an interdisziplinäre Beschäftigungen und Theoriebildungen an. Die Bildungswissenschaften sind aber insbesondere darin gefordert, sich mit gesellschaftlichen Phänomenen auseinanderzusetzen und Antworten auf daraus resultierende Fragestellungen zu geben, indem die verschiedenen Teildisziplinen empirische Ergebnisse, Theorien und Konzepte offerieren sowie daran anschließende Programme und Institutionalisierungsformen für das Bildungssystem entwickeln. Dies nicht nur deduktiv aus bildungspolitischen Programmatiken abzuleiten, sondern interdisziplinär und bildungsbereichsübergreifend unter der Perspektive des lebenslangen Lernens zu realisieren, stellt eine besondere Herausforderung dar, der sich der vorliegende Band zum Thema »Diversity Education« annimmt.

Diversität wird dabei nicht als Übergangsphänomen betrachtet, sondern als eine reale Ausdrucksform personaler Heterogenität bzw. Individualität, die als Konsequenz einer voranschreitenden Spätmoderne oder auch Postmoderne sichtbar wird. Beschäftigt die bildungswissenschaftlichen Disziplinen vor allem das Entstehen und Wirken von Ungleichheit, Bildungsungerechtigkeit sowie Selektionsstrategien, so rücken aufgrund dessen sowie aufgrund von Migrationsformen, Transnationalisierung und Hybridisierung weitere Aspekte in den Blick, die nach den individuellen Entfaltungsmöglichkeiten aufgrund sich weiter ausdifferenzierender Individualität in Bildungskontexten fragen. Zu nennen sind hier etwa die Zunahme unterschiedlicher Herkünfte, natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-)Zugehörigkeiten, kulturelle Werte, Religionen, Sprachen, körperliche Gegebenheiten und individuelle Fähigkeiten. Was bedeutet diese Ausweitung an Differenzmarkierungen nun für einen Bildungsdiskurs, der unter dem Begriff der Diversity Education geführt werden soll? Wie lassen sich diese als Kategorien im Gefüge grundlegender diversitätskonstitutiver Faktoren wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Kultur etc. verorten und konfigurieren, ohne diese grundlegenden Faktoren einerseits einzuebnen oder unsichtbar zu machen und andererseits überzubetonen?

Mit Diversität verbundene Herausforderungen werden jetzt in wissenschaftlichen Diskursen unterschiedlicher Disziplinen rezipiert, so finden gegenwärtig auch in den Bildungs- und Erziehungswissenschaften intensive Diskussionen statt.

Mit dem vorliegenden Band sollen grundlegende, interdisziplinäre und bildungswissenschaftliche Zugänge zu Diversity Education aufgezeigt und für einen weiterführenden lebendigen Diskurs sowie weitere Forschungsaktivitäten anschlussfähig gemacht werden.

Im Zuge der Umbenennung und Neuausrichtung der Arbeitsstelle DIVERSITAS – Arbeitsstelle für Diversität, Migration und Bildung (ehemals Arbeitsgruppe Interpäd) an der Leibniz Universität Hannover wird diese Diskussion aktiv mit den Mitgliedern geführt. Alle Mitglieder sowie Kolleginnen und Kollegen aus den engeren Netzwerken in den verschiedenen bildungswissenschaftlichen Feldern waren für diesen Band eingeladen, Diversität und Diversity Education aus den Logiken ihrer jeweiligen Teildisziplinen heraus in der Genese darzustellen und Auslegungen vorzunehmen. Der Band gliedert sich entsprechend in drei Teile: Teil A: Theoretische Einführung, Teil B: Bildungswissenschaftliche Zugänge, Teil C: Diversity Education in ausgewählten Bildungsbereichen und -institutionen.

Dieser einleitende Beitrag wird in drei Teilen entfaltet. Zunächst werden Auslegungen von Diversity Education vorgestellt, die auch den Autorinnen und Autoren für die Abfassung ihres Beitrags zur Verfügung gestellt worden sind. Es folgt eine knappe Vorstellung der einzelnen Beiträge vor dem Hintergrund der Gliederung des Bandes. Anstelle einer abschließenden Zusammenfassung bzw. eines Fazits am Ende des Bandes werden im dritten Teil dieser Einleitung identifizierte Spannungsfelder und zusammenfassende Thesen zur Diskussion gestellt, die in den Beiträgen thematisch behandelt werden. Diese verweisen auf offene Fragestellungen und mögliche Anschlussforschungen.

Ausgangspunkt der Entfaltung von Diversität und Diversity Education in diesem Band ist die Prämisse, dass Lernen über die gesamte Lebensspanne eine verbindende Klammer darstellt, um Auslegungen und Konstitutionsprozesse von Diversität aus den je spezifischen disziplinären Fach- und Teilperspektiven der Bildungswissenschaften und darüber hinaus zu entwickeln.

Für die Herausgeberinnen besteht eine Herausforderung darin, alle Teildisziplinen gleichermaßen zu berücksichtigen, deshalb sind Beispiele und Diskurse oft auch exemplarisch ausgewählt.

I. Diversität (Isabel Sievers)

Wir gehen davon aus, dass Diversität bislang weniger auf einen konsistent begründeten und klar definierbaren Begriff verweist, sondern vielmehr einen Diskurs repräsentiert, in dem die Frage des angemessenen politischen, rechtlichen, ökonomischen und pädagogischen Umgangs mit gesellschaftlicher Vielfalt the-

matisiert wird. So lautet eine mögliche Beschreibung, die den Kern der Diversitätsdefinitionen wiedergibt:

Diversität setzt sich aus individuellen und gruppenbezogenen Merkmalen zusammen, die teilweise angeboren sind, teilweise individuell erworben werden, teilweise durch Gesetze und institutionelle Praxis entstehen. Zu diesen Merkmalen zählen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit und in zufälliger Rangfolge): der sozioökonomische Status, die Ethnie oder soziokulturelle Zugehörigkeit, Nationalität bzw. Staatsangehörigkeit, Geschlecht bzw. Gender, sexuelle Orientierung, Alter, *ability/disability*, Hautfarbe und andere sichtbare körperliche Merkmale, Religion bzw. Glaube oder Spiritualität. (Allemann-Ghionda 2011, S. 24)

Insgesamt lassen sich in der einschlägigen Literatur zwei grundlegende Auffassungen des Begriffes Diversität/Diversity ausmachen: Zum einen wird Vielfalt im Sinne von *Unterschieden*, zum zweiten als Zusammenschau von *Unterschieden* und *Gemeinsamkeiten* verstanden. Laut Krell ist das letztgenannte Verständnis das umfassendere: Vielfalt als Unterschiede zwischen den Menschen zu begreifen verdeutlicht, dass es »keine zwei identischen Individuen [gibt], und insofern sind wir eben alle unterschiedlich« (2003, S. 220). Wenn Vielfalt auch als Gemeinsamkeit verstanden wird, spiegelt sich darin ferner die Tatsache wieder, dass Menschen immer auch mehreren Gruppen angehören und dass »es auch innerhalb der Gruppen Unterschiede gibt« (Krell 2008, S. 65). Auernheimer betont, dass es sich bei Diversität simultan um verschiedene Unterschiede (und Gemeinsamkeiten) handele, um eine Vielfalt sich kreuzender, überschneidender und wechselnder Differenzlinien (vgl. 2003, S. 135f.) – so wie es auch im Intersektionalitätsansatz (s. u.) zum Ausdruck kommt. In Erweiterung des Begriffs Differenz weist der Begriff Diversität insgesamt eine weitere Spannbreite sozialer Differenzierungen auf, indem er verschiedene Differenzlinien in den Blick nimmt und zugleich die Einzigartigkeit von Individuen hervorhebt.

Hierbei kann ferner auf zwei Ebenen verwiesen werden, die bei dem Diversitätsansatz unterschieden werden können: eine analytische und eine normative. Auf der analytischen Ebene bezeichnet der Ansatz lediglich die Vielfalt (Gemeinsamkeiten und Unterschiede) von Menschen oder Menschengruppen. Diese Beschreibungen werden auf der normativen Ebene aufgegriffen und mit einem positiven Werturteil belegt. Normativ soll Diversität damit eine Anerkennung und Wertschätzung jedes einzelnen Menschen mit seinen individuellen Besonderheiten leisten (vgl. Nestvogel 2008, S. 22).

Diversität wendet sich damit gegen Diskriminierungen auf der Grundlage von Zuschreibungen. In seiner Zielsetzung ist dies daher ein Ansatz, der verschiedene Differenzlinien zusammenzuführen (im Kern gender, class, race, sexuality, handicap) und in ihren Potenzialen hervorzuheben versucht (vgl. Goll 2008, S. 77;

Mecheril 2011). Die Konstitutionsprozesse im Hinblick auf die verschiedenen Differenzlinien variieren jeweils und sind empirisch zu rekonstruieren, um sie analysierbar und verstehbar zu machen. Die Konstruktions- und Interaktionsprozesse beim Umgang mit diesen Differenzlinien variieren ebenfalls und bewegen sich zwischen Rassismen, Diskriminierungen, Stigmatisierungen, Segregationen, Neutralisierungen und »Overemphazing«.

Für den vorliegenden Band stellt sich die Frage, ob Diversität bzw. »Diversity« als zunehmend populärer Begriff in den deutschen (bildungs-)wissenschaftlichen Diskursen nur ein weiterer Indikator für eine Anglisierung oder Internationalisierung der deutschen Wissenschaftssprache ist, oder ob sich wesentliche konzeptionelle Unterschiede zwischen den Begrifflichkeiten Differenz, Heterogenität, Vielfalt etc. ausmachen lassen, die die Einführung eines neuen Begriffs begründen. Begriffe ziehen Definitionsleistungen nach sich und eröffnen Optionen der theoretischen Entfaltung, empirischen Erschließung und Institutionalisierung, nicht zuletzt aufgrund von Förderstrukturen, die durch Programmatiken, Programme und Projekte geschaffen werden können. Der Begriff Diversität fordert also zu einer definitorischen Schärfung heraus, wenn er in Abgrenzung zu Begriffen wie Vielfalt, Heterogenität oder Differenz für weiterführende Theoretisierungen anschlussfähig sein soll.

Wir gehen für die weiteren bildungswissenschaftlichen Analysen und Entfaltungen von einem Zusammenspiel verschiedener Konstitutionsstrategien von Diversität mit einem jeweils unterschiedlichen Bezugsdiskurs aus, z. B. bildungspolitische Setzungen, bildungstheoretische Bestimmungen, institutionelle Entwicklungen und spezifische Gestaltungsoptionen für Lehr- und Lernkontexte. Dabei werden zum einen jeweils einzelne Differenzlinien fokussiert. Es werden zum anderen aber vor allem auch Wechselwirkungsdynamiken zwischen den verschiedenen Differenzlinien in Relation zu den benannten Konstitutionsstrategien von Diversität betrachtet. Ein mehrdimensionales Feld des Diskurses, der Analyse und konzeptuellen Entfaltung wird dann sichtbar.

Ausgewählte Diversitätsansätze

Diversity Management

In seinem ursprünglichen Verwendungszusammenhang verweist der Begriff Diversität auf das Konzept »Diversity Management« (Stuber 2004). Der Diversitätsansatz begann dabei als sozio-politische Bewegung in den USA der 1960er Jahre als Zusammenfluss der Frauenrechtsbewegung und der Bürgerrechtsbewegung, die vor allem den Abbau gesellschaftlicher Diskriminierung zum Ziel hatten. Im

Zentrum standen die Kategorien »gender«, »race« und »class«. Diese Kategorien werden nach wie vor in vielen wissenschaftlichen Beiträgen zum Thema als soziales Konstrukt behandelt. In den letzten Jahrzehnten entwickelte sich »Diversity Management« aber auch zu einem Konzept der Unternehmensführung, das die Verschiedenheit der Beschäftigten beachtet und zum Vorteil aller Beteiligten zu nutzen anstrebt (Stuber 2004). Das Konzept zielt darauf, die Unterschiedlichkeit der Individuen, Kulturen, Strategien, Funktionen etc. zur strategischen Lösung komplexer organisationaler Probleme zu nutzen (vgl. Aretz/Hansen 2002; Stuber 2004; Vedder 2006). Dabei stellt es ein Konzept zum bewusste(re)n Umgang mit Vielfalt in heterogenen Belegschaften dar und steht zumeist im Kontext unternehmerischer Ziele und Prozesse (vgl. Leiprecht 2009, S. 68f.). Erst in jüngerer Zeit werden in Deutschland Diversitätsansätze in den Sozial-, Bildungs- und Erziehungswissenschaften diskutiert.

Diversität in den Sozialwissenschaften

Gegenstand sozialwissenschaftlicher Diversity-Studies (z. B. Krell et al. 2007) sind z. B. die Lebensstile und die Identitätskonstruktionen unterschiedlicher Minderheitengruppen, wobei die Verschränkungen und Überlagerungen von unterschiedlichen identitätsrelevanten Kategorien in den Blick gerückt werden (z. B. über feministische und antirassistische Diskurse hinausgehende Kategorien).

Ein eigenständiger an Diversitätsfragen angrenzender Diskurs gründet in den *Gender Studies*, die bereits in sich verzweigt sind (vgl. Bußmann/Hof 1995; Beckerschmidt/Knapp 2000; von Braun/Stephan 2000; Rieger-Goertz 2008), mit Anschlüssen an die Geschlechterpädagogik bzw. Frauen- und Männerbildung (vgl. Gieseke 2001). Aus dieser Perspektive werden Differenzlinien weiterentwickelt, um einen erweiterten Blick auf »Gender« einzulösen, indem Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Differenzlinien in den Blick genommen werden (Degele 2008). Konstruktionsmechanismen des »doing gender«, z. B. in der Schule (Budde 2005; Budde/Scholand/Faulstich-Wieland 2008) und der Erwachsenenbildung (Derichs-Kunstmann u.a. 1999), können rekonstruiert werden.

In diesem Zusammenhang bietet der in den Sozialwissenschaften – im Rahmen der Genderforschung v. a. durch US-amerikanische Feministinnen – vorangetriebene Diskurs (zuerst Crenshaw 1994) über die Erweiterung von Differenzlinien Anknüpfungspunkte. Mit dem *Intersektionalitätsansatz* werden unterschiedliche Formen sozialer Differenzierung und sozioökonomischer Disparitäten in ihren Ausprägungen, aber auch in ihren Wechselwirkungen untersucht (Lutz/Wenning 2001; Klinger/Knapp/Sauer 2007; Winker/Degele 2009). Auch Crenshaw (1994) und Smith (1998) gehen davon aus, dass es notwendig ist, verschiedene Differenzlinien in ihrem Zusammenspiel und in ihrer Wirkung zu betrachten.

Ausgangspunkt dieser Argumentation ist die Annahme, dass sich alle Menschen am Schnittpunkt (*intersection*) dieser Kategorien befinden (vgl. hierzu zusammenfassend Lutz 2001; Winker/Degele 2009). Die intersektionale Perspektive fragt also mit Hilfe der einzelnen Kategorien nach den unterschiedlichen Gruppenmitgliedschaften der Individuen. Diese Perspektive spricht auch Fragen der Machtverteilung an – wenn z. B. die Vermischung eine Möglichkeit zur De-Hierarchisierung von Differenz wird.

Intersektionalitätsanalysen haben vereinzelt inzwischen auch in die bildungswissenschaftlichen Debatten Eingang gefunden. So fordern Lutz und Wenning (2001), dass nicht mehr jeweils exklusiv und isoliert auf Klasse, Ethnizität, Kultur, Nationalität, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Generation etc. fokussiert werden kann und darf, da »die verschiedenen (Differenz-)Linien allesamt Resultate sozialer Konstruktionen sind; sie sind miteinander verbunden oder verstärken sich gegenseitig« (vgl. 2001, S. 21).

Diversität in den Bildungs- und Erziehungswissenschaften

In der Erziehungswissenschaft ist der Begriff Diversität oder *Diversity* bislang erst wenig eingeführt, findet aber in den letzten Jahren eine verstärkte Aufmerksamkeit.¹ Als Grund für eine geringe Thematisierung von Diversitätsansätzen sieht Nestvogel noch 2008, dass bestimmte Ausprägungen von Diversität aufgrund des monolingualen, monokulturellen und mittelschichtorientierten Selbstverständnisses deutscher bzw. europäischer Nationalstaaten oder Gesellschaften als gesellschaftlicher Störfaktor gelten (Nestvogel 2008, S. 21; Gogolin 1994). Seit 2008 häufen sich allerdings die Auseinandersetzungen und die Veröffentlichungen zum Thema aus einzelnen ausgewählten bildungswissenschaftlichen Teilperspektiven, z. B. der Sozialpädagogik, der politischen Bildung oder der Berufspädagogik (z. B. Leiprecht 2008, 2009, 2011; Prengel 2007; GPJE 2008; Kimmelmann 2009; Allemann-Ghionda/Bukow 2011), allerdings nicht systematisch zu verschiedenen erziehungswissenschaftlichen und bildungsbezogenen Teildisziplinen. Darüber hinaus merkt Nestvogel an, dass die Erziehungswissenschaften lange Zeit andere Begrifflichkeiten verwendet haben und noch verwenden. Begriffe wie Heterogenität, Differenz, Vielfalt oder Verschiedenheit (Nestvogel 2008, S. 21) sind dabei in unterschiedliche Konzepte eingebunden und transportieren unterschiedliche Konnotationen (vgl. Trautmann/Wischer 2011). So meint Nestvogel z. B., dass Heterogenität und Vielfalt eher deskriptiv-neutrale, aber auch egalitäre und positive Konnotationen enthalten, während Begriffe wie Verschiedenheit,

¹ Dabei wird die Diskussion im angloamerikanischen Raum bereits seit längerem geführt (vgl. Banks 2004).

Differenz, Andersartigkeit eher dualistisch geprägt sind und leicht abwertend erscheinen (vgl. Nestvogel 2008, S. 21). Diversität geht jedoch darüber hinaus und impliziert eine wertschätzende Grundhaltung sowie Offenheit für die Unterschiedlichkeit der Menschen (vgl. Stuber 2004, S. 15). Diese zunächst normative Erwartung ist empirisch zu wenden und theoretisch auszuloten.

In den Bildungswissenschaften lassen sich verschiedene Vorläufer der Diversitätsansätze ausmachen. So hatte bereits in reformpädagogischen Strömungen die Frage nach dem angemessenen Umgang mit Heterogenität eine hohe Bedeutung (vgl. Trautmann/Wischer 2011, S. 19). Anschlussfähigkeit besteht ferner an Konzepten und offenen Curricula aus den 1970er Jahren, die anstrebten, den unterschiedlichen Bedürfnissen der Lernenden z. B. mit individualisierenden Lernformen besser gerecht zu werden (vgl. ebd.).

Verschiedene Fachdiskurse im Rahmen der erziehungswissenschaftlichen Teildisziplinen (z. B. interkulturelle Pädagogik, Sonderpädagogik und Geschlechterpädagogik) wurden in den 1990er Jahren u. a. durch Andreas Hinz sowie Anedore Prengel analytisch zusammengeführt und weiterentwickelt. Dabei sind Gemeinsamkeiten eine zentrale Analysekatgorie, die sich nach Prengel aufgrund der Relevanz ganz ähnlicher Fragen für verschiedene Gruppen ergibt: »Gemeinsam ist den Frauen, den Behinderten und den Angehörigen marginalisierter Kulturen [...] die historische Erfahrung von Etikettierung und Diskriminierung.« (Prengel 1993, S. 13) Prengel richtet sich damit gegen das Denken in fixen Kategorien und gegen Stigmatisierung und Ausgrenzung. Ein grundlegendes Element ihres Ansatzes ist der Hinweis auf den inneren Zusammenhang und die notwendige Verbindung von Verschiedenheit, Gleichheit, Freiheit, Menschenrechten und Anerkennung (Prengel 2007, S. 51). An den frühen Arbeiten von Prengel wird vereinzelt kritisiert, dass eine Analogisierung der Differenzlinien Geschlecht, Gesundheit, Behinderung und Nation/Ethnie/Kultur vorgenommen werde. Lutz weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass sich »Differenzen in Bezug auf Genesis und Geltung unterscheiden« (Lutz 1999, S. 139). Nach Lutz und Wenning sind Differenzen unterschiedlich verschieden (vgl. 2001). Dennoch hat Prengel bereits früh den Versuch unternommen, die Fachdiskurse von Teildisziplinen zu überschreiten. Der Zusammenhang von Diversität und Erziehungswissenschaft wird daher v. a. eng mit den Konzepten *Pädagogik der Vielfalt* (Prengel 1993) und einer *Diversity Education* (Prengel 2007) diskutiert (siehe hierzu auch das Geleitwort von Prengel in diesem Band).

Als ein weiterer zentraler Vorläufer von Diversitätsansätzen in den bildungswissenschaftlichen Diskursen gilt die *Interkulturelle Pädagogik* (im englischsprachigen Raum die »Multicultural Education« (vgl. hierzu Appelbaum 2002; Leiprecht 2009). Die Interkulturelle Pädagogik hat sich in der Erziehungswissenschaft seit

Anfang der 1980er Jahre etabliert und ist wiederum aus verschiedenen Strömungen entstanden. Sie bezieht sich v. a. auf die Folgen der Zuwanderung nach Deutschland für das Bildungssystem bzw. auf die Bildungsinstitutionen. Sie hat die »Ausländerpädagogik« abgelöst, die in den 1970er Jahren als Reaktion auf die Anwerbung von Gastarbeitern entstanden ist.² Eine Kritik an der Interkulturellen Pädagogik, die sowohl disziplinintern als auch bildungssoziologisch geäußert wurde, ist die Pädagogisierung gesellschaftlicher Probleme (Griese 2002). Weitere Kritik wird an einem statischen, essentialisierenden, homogenen und in sich geschlossenen Kulturbegriff geübt (vgl. Welsch 1995; Bolscho/Hauenschild 2009; Kalpaka/Mecheril 2010), der eine Kulturalisierung und Ethnisierung von sozialen Gruppen und Konflikten fördert. Die pädagogischen Ansätze der Interkulturalität reduzieren das Handeln sowie die Motive von Menschen auf eine Kultur, Religion oder ethnische Zugehörigkeit und schreiben sie fest. In den Weiterentwicklungen wird daher vermehrt auf die Notwendigkeit hingewiesen, weitere Differenzlinien einzubeziehen (Allemann-Ghionda/Bukow 2011; Auernheimer 2011a, 2011b; Sievers 2012).

Hormel und Scherr haben aus der Kritik heraus den Begriff *Diversity-Pädagogik* in die deutschsprachige interkulturelle Diskussion eingebracht. In ihrer Studie »Bildung in der Einwanderungsgesellschaft« haben sie aufgezeigt, welche innovativen Potenziale Diversitätsansätze gegenüber tradierten Konzepten interkultureller Pädagogik besitzen (Hormel/Scherr 2005, S. 203). Sie betonen dabei die Notwendigkeit einer systematischen Verknüpfung von interkultureller Pädagogik, antirassistischer Pädagogik und Menschenrechtspädagogik auf der Grundlage einer Antidiskriminierungsperspektive. Leiprecht macht hingegen anhand der englischsprachigen Diskurse deutlich (z. B. Appelbaum 2002), dass dort »Diversity Education« eng mit einer interkulturellen bzw. multikulturellen Pädagogik verbunden ist, sich insbesondere aufgrund der oben genannten Kritik an interkulturellen/multikulturellen Ansätzen aber weiterentwickelt, insbesondere in Hinblick auf die Einbeziehung weiterer Differenzlinien (Leiprecht 2009, S. 66, 74). Leiprecht wirft Appelbaum aber gleichzeitig vor, dass er immer noch zu wenig andere Differenzlinien mit einbeziehe.

Die Begriffsverwendung *Diversity* ist häufig ein Marker, hinter dem sich dann doch wieder die exklusive Thematisierung von Nation/Ethnie/Sprache verbirgt. (Leiprecht 2009, S. 74)

² Eine weitere Vorläuferströmung ist die Dritte-Welt-Pädagogik, später Eine-Welt-Pädagogik, die über die Situation in Deutschland hinaus weist und globale Verflechtungen betrachtet und als Vorläufer des Globalen Lernens gesehen werden kann (vgl. z. B. Scheunflug/Seitz 1995).

Der Diversitätsansatz bietet darüber weitere Anknüpfungspunkte zu verschiedenen Diskursen, die aktuell in bildungsbezogenen Fachdisziplinen geführt werden, zu nennen ist hier beispielsweise der Inklusionsdiskurs (vgl. Pauser/Pinetz 2009).

Leiprecht (2009, S. 72) macht ferner darauf aufmerksam, dass mit »Diversity Education« auch auf eine Verbindung mit »Diversity Management« (s. o.), auf einer organisationsbezogenen Ebene angelegt, hingewiesen wird, wobei häufig Kritik an der Bezeichnung »Managing« im Rahmen von Bildungsprozessen besteht. So betont er, dass nicht nur die alltäglichen Inhalte und Unterrichtsformen bzw. Methoden in den Blick genommen werden dürften, sondern auch die Bildungseinrichtungen/Institutionen als Organisation an sich. Auch hier gibt es in Deutschland bereits einige Vorläufer, z. B. die interkulturelle Öffnung (vgl. Lüddecke 2003). Diese Entwicklung zur interkulturellen Öffnung ist besonders wichtig, da auf diese Art und Weise eine individualistische und reduktionistische Sichtweise auf die Pädagog/innen mit ihren Einstellungen und ihrem Handeln erweitert werden kann. Das Konzept der interkulturellen Öffnung sei bezüglich einer Diversitätsperspektive ausbaubar, so Leiprecht (vgl. 2009, S. 73).

Für die Befürworter/innen des Diversitätsansatzes stellt dieser gegenüber der Interkulturellen Pädagogik eine Erweiterung des Horizonts dar. So liegt für Hornel/Scherr dem Diversity-Ansatz »ein komplexes und differenziertes Verständnis sozial bedeutsamer Unterschiede« zugrunde (2005, S. 205). Der Ansatz vermeide die Kulturalisierung sozialer Probleme und sei pragmatischer. Schröder sieht den Vorzug in der Überwindung der Zielgruppenansätze und einer »fragmentierten Ressortpolitik« (2009, S. 205). Der Diversitätsansatz ist also geeignet, Konstruktionen und Zuschreibungen als Kulturalisierungen zu dekonstruieren und auszuheben. Er kann Differenzen von dichotomen und essentialisierenden Bewertungen entkoppeln, individuelle Entfaltung und Förderung im intersubjektiven Raum von Bildung und Lernen platzieren und den Anspruch einer Aufhebung von Segregationslinien, die sich aufgrund bewertender Differenzen dynamisch platzieren, einlösen.

Zusammenführung

Allen Richtungen der Beschäftigung mit Diversität, Vielfalt, Heterogenität, Differenz ist die kritische Einsicht gemeinsam, dass Vielfalt Konflikte bergen kann, mit denen es konstruktiv umzugehen gilt. Diversity Education bietet hier ein Potenzial.

Auch wenn sich derzeit kein konsistent begründetes bildungstheoretisches Fundament für Diversity Education ausmachen lässt und darüber hinaus die verschiedenen Ansätze zu Diversity Education mit einem bisher nicht hinreichend konturierten Begriff von Diversität operieren, sind die Chancen des Ansatzes

unverkennbar: Diversity Education ist ein integrativer und zugleich grenzüberschreitender Ansatz. Denn Diversity Education nimmt zum einem Vorläuferdiskurse und vorgängige wie auch verwandte Ansätze produktiv auf, zum anderen offenbart sie sich als ein interdisziplinäres bildungswissenschaftliches Diskursfeld. Die Potenziale von Diversity Education, ihrer theoretischen, empirischen und konzeptionellen Implikationen, bestehen insbesondere in ihrer Komplexität und Vielschichtigkeit.

Ein zu enges Verständnis von Diversität läuft Gefahr, soziale Klassifikationen schematisch zu verwenden und Individuen und Gruppen entlang gängiger Kategorien unterscheiden zu wollen. Hormel/Scherr formulieren es wie folgt:

[...] ein sozialwissenschaftlich unterkomplexes Plädoyer für Vielfalt übersieht, dass eine Reihe von Unterschieden in keinem Bezug zu Strukturen sozialer Ungleichheit und Praktiken der Diskriminierung steht, während andere Unterschiede gerade deshalb gesellschaftlich bedeutsam sind, weil sie als Ursache oder Legitimation von sozio-ökonomischen Ungleichheiten sowie politischen, rechtlichen und kulturbezogenen Diskriminierungen wirksam werden. (2005, S. 209)

Auch Mecheril weist darauf hin, dass der Diversity-Ansatz nicht die Zuschreibung von Differenzen über Identitäten aufhebt und Diskriminierungen nicht abschafft, dass er aber in den Organisationen (wie der Schule, der Universität und der Erwachsenenbildung) Praxen schafft, die Realitäten neu formen können. Es geht darum, sich auf neue wirkmächtige Deutungsmuster über Differenz einzulassen, denn der Diversitätsansatz verspricht positive und anerkennende Attribuierungen gegenüber unterschiedlichen Differenzen. Der »Mehrwert« des Ansatzes bestehe laut Robak und Sievers darin, dass er »Auslegungen von Differenz aufnimmt und Anerkennung als grundlegende ethisch rückgebundene Haltung einbindet« (2011, S. 62). Das Ziel ist hierbei die Initiierung reflexiver Lern- und Veränderungsprozesse, die Anerkennung und optimale Förderung eines angemessenen Umgangs mit Diversität in Bildungsprozessen sowie die Ausschöpfung der jeweiligen Potenziale unter kritischer Berücksichtigung gegebener gesellschaftlicher Hierarchien und der Konstruktion und Dekonstruktion von Machtansprüchen.

II. Zu den Beiträgen im Band

Für die Erziehungswissenschaft mit ihren Teildisziplinen gilt, dass Diversitätsansätze auf ganz verschiedene bereits vorhandene Konzepte aufbauen können. Sie überschneiden sich mit Aspekten der Interkulturellen Pädagogik, der Pädagogik der Vielfalt, der antirassistischen Erziehung, welche die mit Diversität einhergehenden Potenziale, die individuell wie auch gesellschaftlich wertgeschätzt und als

Ressource genutzt werden, anerkennen. Dennoch fehlt derzeit eine systematische Auseinandersetzung mit Diversitätsansätzen in und zwischen den verschiedenen bildungswissenschaftlichen Diskursen.

Der Band leistet hier insofern einen Beitrag, als er die bildungswissenschaftlichen Diskurslinien im Kontext von Diversity Education einzufangen, zu ordnen und in ihren Wechselbezügen darzustellen versucht.

A: Theoretische Einführung

Der einleitende Beitrag von *Meike Baader* führt in den ersten Teil des Bandes ein. Baader verdeutlicht hier den wissenschaftsgeschichtlichen Kontext, die Reichweite und den Forschungsstand zu den Facetten von Diversity Education und rekonstruiert die Diskurse in den Erziehungswissenschaften. Die Autorin differenziert dabei das Feld der Diversity Education aus, um abschließend Herausforderungen und Forschungsperspektiven zu skizzieren. Dabei reflektiert sie die Problematiken und Herausforderungen im Umgang mit dem Begriff Diversity Education.

In den folgenden fünf Beiträgen findet eine begriffliche Grundlegung ausgewählter relevanter Differenzkategorien, die Diversität konstituieren, statt, dies sind Ethnizität (Race/Rasse), Class/Klasse, Gender, Alter/Generation sowie Sprache. Weitere Differenzmarker wie bspw. Religion, Körper, Beeinträchtigungen/Behinderungen oder Fähigkeiten die den Diskurs erweitert hätten, sind in diesem Band nicht abgebildet.

In dem Beitrag von *Paul Mecheril* und *Martina Tißmann* findet unter besonderer Bezugnahme auf die Kategorien »Rasse« und »Ethnie« eine Auseinandersetzung mit der Anerkennung von Differenz im Hinblick auf die Machtwirkungen statt, die sie entfalten. Die Autor/innen diskutieren dabei eine rassismuskritisch informierte Zurückhaltung im Kontext von Diversity-Diskursen. Anschließend entwickelt *Helmut Bremer* in seinem Beitrag, wie sich Klasse, Schicht und Milieu als Kategorien entwickelt haben und im Kontext bildungswissenschaftlicher Forschung als soziale Ungleichheit sichtbar werden. Er diskutiert den Umgang der Pädagogik mit dieser Ungleichheit und stellt den Anschluss an die Diversitätsdebatte her. *Stefanie Rieger-Goertz* befasst sich in ihrem Beitrag zunächst mit der historischen und kulturellen Konstruktion von Geschlecht und anschließend ausführlich mit der Entwicklung und Ausdifferenzierung von Gendertheorien. Hieran anknüpfend kommt die Autorin zu einer Auseinandersetzung mit dem Beitrag und Stellenwert von Gender im Rahmen von Diversitätsansätzen. Die Kategorien Alter und Generationszugehörigkeit werden von *Bernhard Schmidt-Hertha* hinsichtlich ihrer Bedeutung für Bildung und den Umgang mit Diversität/Diversitätsansätzen behandelt. Dafür setzt sich Schmidt-Hertha mit Altersbegriffen, Altersbildern und dem Generationenbegriff auseinander und zeigt am Beispiel des Intergenerativen Lernens

die Bezüge zum Thema auf. Mit Sprache und Diversität setzen sich *Christine* und *Hans Bickes* auseinander: Sie verdeutlichen, inwiefern der in Diversitätsdiskursen bisher kaum berücksichtigten Kategorie »Sprache« eine zentrale Rolle zukommt. Sprache ist per se Differenzlinie und gleichzeitig wird in dem Beitrag ihre besondere Funktion bei der sozialen Konstruktion und Dekonstruktion von Differenzen diskutiert. Die Autor/innen zeigen, inwiefern Sprachgebrauch Diversität erzeugt, und behandeln ausgewählte Aspekte der Rolle von Sprache in mehrsprachigen Gesellschaften.

B: Bildungswissenschaftliche Zugänge zu Diversity Education

Im zweiten Abschnitt des Bandes befassen sich Autor/innen verschiedener erziehungswissenschaftlicher Fachdisziplinen mit dem Thema Diversität als bildungswissenschaftlichem Forschungsfeld. Dabei bilanzieren die Autoren u. a. den Stand der Forschung zum Thema Diversität in den thematisch und begrifflich angrenzenden Diskursen, sie thematisieren den Stand der Diskussion in ihren Teildisziplinen und gehen der Frage nach, welche Impulse, Anregungen und Herausforderungen sich für sie aus der Diskussion des Diversitätsansatzes im Allgemeinen und von Diversity Education im Besonderen ergeben.

So verdeutlichen *Birgit Lütje-Klose* und *Jessica M. Löser*, dass die Auseinandersetzung mit Diversität zentraler Bestandteil der inklusiven Pädagogik ist. Über die Betrachtung exemplarisch ausgewählter Differenzlinien und ihrer Wirkungen im schulischen Kontext gehen die Autorinnen der Frage nach, inwiefern inklusive Pädagogik einen Beitrag zur Überwindung von Ausgrenzung und Diskriminierungen leisten kann. *Martin Koch*, *Günter Ratschinski*, *Ariane Steuber* und *Arnulf Bojanowski* widmen sich dem Diversitätsparadigma, indem sie es auf die berufliche Benachteiligtenförderung in Deutschland beziehen. Sie bearbeiten die übergeordnete Fragestellung, inwiefern sich historische Ungleichheiten von sozialer Herkunft und Klasse im Feld der Benachteiligtenförderung fortsetzen. Dabei wird abschließend diskutiert, ob das Diversitätsparadigma das Feld der Benachteiligtenförderung neu und evtl. besser erfassen kann. Im anschließenden Beitrag thematisieren *Julia Gillen* und *Anne Koschmann*, welche Potenziale und Herausforderungen aktuelle Forschungs- und Handlungsprozesse in der beruflichen Bildung für Ansätze und Konzepte der Diversity Education bergen. Gleichzeitig bearbeiten sie die Frage, welche spezifischen Differenzierungen und diesbezüglichen Umgangsanforderungen mit Diversität sich derzeit in der beruflichen Bildung zeigen. *Steffi Robak* befasst sich in ihrem Beitrag mit dem Thema Diversität in der Erwachsenenbildung(sforschung). Sie analysiert den Bedeutungshof von Diversität in seiner Auslegungsweite für Reflexionen und betrachtet exemplarisch sowohl empirische Ergebnisse als auch Diskurse, Prämissen von »Vorläuferbegriffen«, Konzeptionen und Strukturüber-

legungen, die in der Erwachsenenpädagogik und in der Erwachsenenbildungsforschung von Bedeutung sind. Anschließend entwickelt sie den Begriff der Diversität als Modus der Diversität. Wolfgang Göhlich und Michael Schröer betrachten den Zusammenhang von Diversität und Organisationspädagogik. Diversität berührt die Organisationspädagogik auf zweierlei Weise, zum einen im – eher auf das Innere der Organisation gerichteten – Diversity Management, zum anderen in – eher auf das Äußere der Organisation bzw. ihre Grenze zur Umwelt gerichteten – Prozessen bspw. der interkulturellen Öffnung.

Im Anschluss an die Beiträge aus den bildungswissenschaftlichen Forschungsfeldern befassen sich Vertreter/innen ausgewählter Fachdidaktiken mit dem Stand der Forschung zum Thema Diversität und Diversity Education in ihren Disziplinen. Auch sie führen in die thematisch und begrifflich angrenzenden Diskurse ein, thematisieren den Stand der Diskussion und gehen der Frage nach, welche Impulse, Anregungen und Herausforderungen sich ergeben.

Claudia Schomaker behandelt das Thema Diversity Education aus der Perspektive eines inklusiven Sachunterrichts. Sie zeigt, in welchen Bereichen die Ziele und Aufgaben des Sachunterrichts für Diversity Education anschlussfähig sind. Hierbei diskutiert sie den pädagogischen und didaktischen Anspruch der Diversity Education im Kontext von Inklusion in der Sachunterrichtsdidaktik. Das Thema »Diversity Education im Fremdsprachenunterricht« wird von Gabriele Blell am Beispiel des Englischunterrichts aufgearbeitet. Hier diskutiert Blell Anknüpfungspunkte zu Interkulturellem Lernen/Interkultureller Kommunikation, zum Transkulturalitätskonzept, zur Didaktik des Fremdverstehens und zu aktuellen Diskursen um eine inklusive Didaktik im Fremdsprachenunterricht und leitet davon ganz konkrete Beispiele zur didaktischen Umsetzung von Diversity Education im Englischunterricht ab. Waltraud Meints-Stender skizziert in ihrem Beitrag Debatten über Diversity in der Politischen Bildung, die in eine gesellschaftstheoretische Perspektive eingebunden sind. Diese Erörterungen dienen dem Versuch, ein Verständnis von migrationspolitischer Bildung zur Diskussion zu stellen, das den Begriff der Migrationsgesellschaft und den mit ihm korrespondierenden Begriff der Differenzordnung sowie das Konzept des Bürgerbewusstseins aufgreift, um es mit Hannah Arendts Verständnis von Pluralität und politischer Urteilskraft zu verknüpfen. Damit sollen kritische Rahmenbedingungen zur Diskussion gestellt werden, an denen sich eine kritische politische Bildungsarbeit sowohl empirisch-analytisch als auch normativ orientieren kann. Der letzte Beitrag aus dem Bereich der fachdidaktischen Perspektiven behandelt die Themen Subjektorientierung und Diversität als Kategorien der Religionspädagogik. Ina Schröder und Harry Noormann zeichnen hier die Relevanz der Kategorien Subjektorientierung und Diversität in der jüngeren Geschichte der (evangelischen) Religionspädagogik nach und

diskutieren davon ausgehend, wie die Religionspädagogik auf dieser Basis in ihrer spezifischen Weise auf die aktuellen Herausforderungen des Inklusionsparadigmas zu antworten versucht.

C: Diversity Education in ausgewählten Bildungsbereichen und -institutionen

Anhand einzelner Beispiele aus verschiedenen Praxisfeldern wird im letzten Abschnitt des Bandes verdeutlicht, welche Bedeutung dem Diversity-Ansatz in der Bildungspraxis zukommt und welche Chancen und Herausforderungen zu identifizieren sind. Hierbei wurden exemplarisch Beispiele aus ganz unterschiedlichen Praxisfeldern gewählt.

Der Beitrag von *Isabel Sievers* verknüpft die aktuellen Diversitätsdiskurse mit einem Modellprojekt zur Verzahnung von KiTas und Grundschulen, durch das sichtbar wird, welche Chancen und Möglichkeiten in einem institutionsübergreifenden Austausch und in jahrgangsübergreifenden Lerngruppen auch für Diversity Education bestehen. Hierbei steht insbesondere die Reflexion des Bildungsverständnisses der beteiligten pädagogischen Fachkräfte im Zentrum. *Günther Vedder* und *Henry Johns* setzen sich mit Diversity Education im Rahmen eines berufsbegleitenden Zertifikatsstudiengangs auseinander, der von einer hohen Heterogenität der Teilnehmenden gekennzeichnet ist. Diversity Education spielt in dem Studiengang seit Jahren eine zentrale Rolle, ohne dass die Lehrenden diesen Begriff bisher verwendet hätten. Die Autoren verdeutlichen anhand des Studiengangs Chancen und Herausforderungen, die aus der Vielfalt an Themen, Personen sowie Lehr- und Lernformen resultieren. Ein weiterer Praxisbeitrag befasst sich mit dem Thema Diversität und Gleichstellung im Stadtteil: Am Beispiel eines Kooperationsprojekts (dem Projekt *LindenVision*) zeigt *Irmhild Schrader*, inwieweit Diversitätskonzepte, die horizontale und vertikale Differenzlinien thematisieren, geeignet sind, Entwicklungen im Quartier zu initiieren, die Zugangschancen und Beteiligungsstrukturen auch für marginalisierte Teile der Nachbarschaft erweitern. *Radhika Natarajan* verbindet das Thema Diversität mit Sprach- und Integrationskursen und zeigt anhand der Biografien von Flüchtlingsfrauen aus Sri Lanka, wie stark die individuellen Biografien im Kontext von Sprach- und Integrationskursen eine Berücksichtigung finden sollten. Der letzte Beitrag befasst sich mit dem Thema Diversität/Diversity in interkulturellen Fortbildungen am Beispiel von Fortbildungen für Mitarbeitende im öffentlichen Dienst der Kommunal- und Landesverwaltung Niedersachsen. *Helga Barbara Gundlach* gibt hier anhand von ausgewählten Beispielen einen Praxiseinblick in die Verknüpfung von Interkulturellen Trainings und Interkulturellen Öffnungsprozessen mit Diversity-Ansätzen.

III. Zusammenfassende Überlegungen

Spannungsfelder

Die Beiträge dieses Bandes lassen folgende übergreifende Spannungsfelder deutlich werden, die für weitere theoretische und empirische Bearbeitungen anschlussfähig sind. Diese beziehen sich ausschließlich auf die hier aufgenommenen Beiträge und können nur knapp benannt werden:

- **Spannungsfeld Individuum – System/Struktur/Organisation:** Die Konzeptualisierung von Diversität erfolgt einerseits mit Blick auf das Individuum und die Beschreibung seiner Verfasstheit sowie gesellschaftliche Konsequenzen dieser Verfasstheit und andererseits mit Blick auf die Zuschnitte, Funktionen und Formen von Bildungssystemzusammenhängen, Strukturen und Organisationsformen, welche personale Diversität in den verschiedenen Teilen des Bildungssystems kanalisieren, selektieren, abschleifen, benutzen oder zulassen und unterstützen. Besonders die Fokussierung auf individuelle Ergebnisse des Lernens (entsprechend der Formen des outputorientierten Bildungsmonitorings) in der letzten Dekade, die das Individuum über die Lebensspanne nachzuweisen gewissermaßen gezwungen wird (siehe auch die Kritik bei Meyer-Drawe 2008), lässt auf neues Interesse an Prozessen von Lernen und Bildung einerseits sowie korrespondierende Bildungsorganisationsformen andererseits hoffen. Mehrperspektivische Forschungszugänge zur Verbindung der beiden Pole sind hier wünschenswert.
- **Spannungsfeld Heterogenität – Inklusion:** Die Beiträge thematisieren in unterschiedlichen Formen und in unterschiedlicher Intensität, wie entweder Heterogenität als Vorläuferkategorie Gegenstand der disziplinären Beschäftigung gewesen oder wie sie als Kategorie der »Vielfalt« neu zu denken und einzubinden ist. Der Kategorie »Vielfalt« wohnt insbesondere eine politische, ethische und normative Konnotation der Forderung nach Anerkennung des einzelnen Individuums inne. Dem gegenüber steht der derzeitig schwerwiegende Begriff der Inklusion, der in verschiedenen Disziplinen bildungspolitisches Programm sowie theoretischer, konzeptioneller und empirischer Fokus des Interesses ist, mit dem Ziel, spezifischen Gruppen der Bevölkerung bessere gesellschaftliche Partizipation durch Bildungsteilnahme zu ermöglichen. Es bleibt vorerst offen, ob es gelingt, dieses Spannungsfeld theoretisch und empirisch jeweils (inter-)disziplinspezifisch abgestimmter aufeinander zu beziehen.
- **Spannungsfeld Dekonstruktion – Rekonstellierung/Konzeptualisierung:** Die Beschäftigung mit Diversität erfolgt zum einen dekonstruierend, d. h., die Genese, Struktur und Wirkungsweisen gilt es zu verstehen und den Konstruktionscharakter, der mit Diversität und den konstituierenden Faktoren verbunden ist, offenzulegen. Ungleichheitsstrukturen, Selektionsmechanismen und damit verbundene Dynamiken werden offenbar. Auf der anderen Seite des Spannungsfeldes finden sich, wenn auch vergleichsweise wenige, Ansätze der Konzeptualisierung von Diversität und Diversity Education, die nur ansatzweise empirisch rückgebunden und bildungs-