

---

## Vorwort

Nur wenige Themen sind im aktuellen gesellschaftspolitischen Diskurs mit stärkerer Emotionalität behaftet als Migration und Integration. Im gesellschaftlichen Sprechen dominieren Naturmetaphern und Katastrophenszenarien: Wellen, Ströme, Schocks, Tragödien, Traumata. Die vorherrschende gesellschaftliche Stimmungslage ist jene einer generalisierten Verwundbarkeit. Folklorehaftes Halbwissen nährt die Vorstellung von Migration als Gefahr mit hohem, nur schwer kalkulierbarem Risiko. Nicht rationale, widerrufbare Argumente dominieren die Debatte, sondern ein Phantom.

Wissenschaftliche Forschung tut sich in einem solchen Kontext schwer. Ihr kritischer, analytischer Impetus muss sich gegen mediale und tagespolitisch intendierte Inszenierung behaupten und steht zugleich in Konkurrenz zur florierenden Expertise, die trotz suggerierter Objektivität der politischen Logik des Regierens verhaftet ist und vorherrschende Ordnungsvorstellungen kaum reflektiert. Dass die wissenschaftliche Erforschung von Migration und Integration in den letzten Jahren auch in Österreich nicht nur an Zahl und thematischer Fülle hinzugewonnen hat, sondern sich zugleich in der Diskurslandschaft zunehmend differenziert und kritisch positioniert, kann auch als Ausdruck der Unzufriedenheit mit dieser Situation gedeutet werden.

In der Migrations- und Integrationsforschung in- und außerhalb Österreichs kam es in der jüngeren Vergangenheit teilweise zu einer bemerkenswerten Akzentverschiebung von Forschungsinteressen sowie zu thematischen Neusetzungen. Zwei Entwicklungen seien besonders hervorgehoben. Zum einen lässt sich ein Bemühen erkennen, die theoretisch-konzeptionellen sowie methodologischen Grundlagen und Prinzipien der Migrations- und Integrationsforschung zu schärfen und weiter zu entwickeln. Dies manifestiert sich teilweise in einer wachsenden Grundlagenorientierung und Experimentierfreude wie auch im Anliegen, die eigenen Forschungen stärker in die internationale Literatur und Debatte einzubetten. Wie wichtig theoretische und methodologische Vertiefungen sind, zeigt sich beispielsweise in der Dekonstruktion und Rekonstruktion von stark normativ aufgeladenen Leitkonzepten wie Integration oder Di-

versität, in Hinblick auf die oftmals unkritische Verwendung von homogenisierenden und Eindeutigkeit suggerierenden Kategorien („Migranten“, „Asylwerber“, „Migrationshintergrund“) oder im Zusammenhang mit der Notwendigkeit, den zahlreichen methodischen Problemen und Herausforderungen (Feldzugänglichkeit, Mehrsprachigkeit, Multilokalität der Lebenswelten, Verknüpfung von Mikro-, Meso- und Makroebene bzw. von Handlungs- und Strukturebene) mit neuen und komplexeren Forschungsstrategien zu begegnen.

Beobachtbar sind zum anderen aber auch Perspektivenverschiebungen in inhaltlicher Hinsicht. Forschungen zu Migration und Integration waren lange Zeit (korrespondierend mit dem Gastarbeitermodell) durch eine ausgeprägte Problem- und Defizitorientierung charakterisiert. Im Fokus stand die Analyse von Desintegrationsprozessen und Konfliktkonstellationen, von individuellen Beschädigungen und Akkulturationschwierigkeiten, denen auch im Generationenübergang – Stichworte sind Bildungsferne, Verhaltensauffälligkeit, innerfamiliäre Entfremdung, Mangel an Anpassungsbereitschaft – nachgespürt wurde. Während derart Migration und Integration vorwiegend als Problem und Ursache für soziale Spannungen verhandelt werden, rückt seit einigen Jahren die Analyse der migrationsbezogenen sozialstrukturellen und soziokulturellen Veränderungspotentiale verstärkt in den Mittelpunkt. Blieb der Mainstream der Forschung auf die destabilisierenden und konflikterzeugenden Folgen von Migration fokussiert, zu deren Bewältigung und Gestaltung sie mit ihrer Expertise beisteuern sollte, wächst die Aufmerksamkeit für die den Migrations- und Integrationsprozessen innewohnende Antriebskraft für gesellschaftliche und institutionelle Erneuerung, für Lernprozesse auf individueller wie kollektiver Ebene, für die kulturelle und demokratische Erneuerung der Gegenwart, für den Umgang mit Diversität und die Verwirklichung der Ansprüche auf soziale Gerechtigkeit.

Diese Entwicklungen und Akzentverschiebungen werden auch in den Beiträgen, die in diesem Band versammelt sind, aufgegriffen und thematisch und disziplinär auf jeweils individuelle Weise reflektiert, unterschiedlich stark ausgeprägt, jedoch stets präsent. Die Erstfassungen der Beiträge entstanden ursprünglich für die zweite Jahrestagung der Migrations- und Integrationsforschung in Österreich, die im September 2012 in Wien stattfand und von der Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften gemeinsam mit der Plattform für Migrations- und Integrationsforschung der Universität Wien organisiert wurde. Diese im zweijährigen Rhythmus stattfindende Tagung reagiert auf ein strukturelles Defizit: Im Unterschied zu zahlreichen anderen Ländern existiert in Österreich bis heute keine dauerhafte Einrichtung und institutionelle Absicherung der wissenschaftlichen und akademischen Migrations- und Integrationsforschung. Programmatisches Ziel der Jahrestagung ist es, einen Rahmen für strukturierten

fachlichen Austausch und kollegiale Begegnung herzustellen, um gemeinsame theoretische und empirische Sichtweisen auf Migrations- und Integrationsprozesse zu entwickeln, die es erlauben, Forschung über traditionelle und disziplinäre Grenzen hinweg zu realisieren.

Für die zweite Jahrestagung waren nach einem Call for Papers zur Einreichung sowohl von Einzelbeiträgen als auch von thematischen Panels, letztere mit international vergleichender Ausrichtung, von einem interdisziplinären Programmkomitee insgesamt 45 Papers sowie 9 Posterpräsentationen ausgewählt worden. Für die Veröffentlichung der Tagungsbeiträge wurde ein eigener Aufruf lanciert, die Annahme der eingereichten Beiträge erfolgte auf Grundlage eines internationalen peer-review-Verfahrens. Einen eigenständigen Beitrag außerhalb des Calls steuert Steven Vertovec bei, der im Rahmen der Jahrestagung eingeladen war, zur Bedeutung des Diversitätskonzepts den öffentlichen Einleitungsvortrag zu halten.

Migration ist eine klassische Querschnittsmaterie, die in den unterschiedlichsten Disziplinen erforscht wird. Der interdisziplinäre Austausch wird dabei häufig vernachlässigt. Das Jahrbuch für Migrations- und Integrationsforschung bietet Gelegenheit, nicht nur aktuelle Forschungen aus verschiedenen Fachrichtungen, sondern auch konzeptuelle und methodologische Fragen, Probleme und Lösungsansätze, wie sie insbesondere für inter- bzw. transdisziplinär ausgerichtete Studien in diesem Forschungsfeld charakteristisch sind, kennenzulernen. Die Beiträge des Bandes umspannen ein weites Themenfeld. Sie befassen sich mit klassischen Themen wie Integration und Nachbarschaft ebenso wie mit aktuellen Aspekten von Asyl und Irregularität. Den Themenbereichen Sprache und Theologie sind weitere Aufsätze gewidmet. Die AutorInnen behandeln theoretische und methodologische Fragestellungen, aber auch die Beziehung von Theorie und Praxis. Die Beiträge vermitteln die Vielstimmigkeit und Lebendigkeit der Jahrestagung und der Forschungslandschaft in diesem Themenfeld insgesamt sowie ein wachsendes Selbstbewusstsein und einen steigenden Autonomieanspruch auch gegenüber einer von der Politik der Phantome und Gefühle durchdrungenen öffentlichen Debatte.

In einem (tages)politisch so aufgeladenen Themenfeld erscheint es angeraten, zentrale Begriffe und Annahmen, die die Debatte strukturieren, systematisch und kritisch zu hinterfragen. Eines der Leitmotive der Gegenwart ist Diversität. Bedeutet dies, dass heutige Gesellschaften in höherem Maße durch Verschiedenheit charakterisiert sind als frühere? Vor welchem historischen Hintergrund und in welchen gesellschaftlichen Zusammenhängen werden Differenzkategorien thematisiert und bedeutsam? Mit diesen Fragen leitet Steven Vertovec seinen Eröffnungsbeitrag *„Diversität“ und gesellschaftliche Vorstellungswelt* ein. Ausgehend von einer historischen Beschreibung und Würdigung sozialer Bewegungen für die Durchsetzung des Diversitätskonzepts, insbesondere der US-

amerikanischen Bürgerrechtsbewegung, diskutiert der Autor die Frage, wie und warum Diversität in der gesellschaftlichen Selbstbeschreibung allgegenwärtig werden konnte. Der Text zeichnet die Transformation der gesellschaftlichen Vorstellungswelt nach bis hin zu einer nahezu vollständigen Banalisierung und Normalisierung von Diversität, der zugleich eine Gleichgültigkeit gegenüber Differenz innewohnt, die, zumindest potentiell, den Möglichkeitsraum für ein konfliktgeregeltes Neben- und Miteinander unterschiedlicher Merkmalsträger vergrößert.

Wie erkenntnisbereichernd für das Verständnis von heutigen Migrations- und Integrationsprozessen auch sehr große historische Bezüge sein können, demonstriert Patrick Sängler, dessen Aufsatz *The politeuma in the Hellenistic World (third to first century B.C.): A Form of Organisation to Integrate Minorities* den vier Beiträge umfassenden Abschnitt zum Thema Integration einleitet. Sängler untersucht am Beispiel von *politeuma* die spezifische Funktionsweise einer Organisationsform, die in der hellenistischen Staatenwelt (konkret im ptolomäischen Königreich) effektiv zur Integration von ethnischen Minderheiten genutzt wurde. Auf der Grundlage umfassender kritischer Quellenanalysen argumentiert Sängler, dass es sich beim *politeuma* nicht nur um eine ethnisch definierte Körperschaft, sondern um ein wohlgedachtes administratives Mittel handelte, eine, wenn auch auf bestimmte Bevölkerungsgruppen beschränkte, Integrationspolitik zu betreiben, die wesentlich auf der Anerkennung religiöser und rechtlicher Selbstbestimmung beruhte. In die Gegenwart der sozialwissenschaftlichen Debatte um das Integrationskonzept führen Katja Pessl und Lena Springer zurück, die in ihrem Aufsatz *MigrantInnen aus China im Wiener Hochschul- und Gesundheitswesen: Dynamische Zwischenzonen und Einzelinitiativen* gegen den Miserabilismus der vorherrschenden Integrationsforschung argumentieren. Am Beispiel von (hoch)qualifizierter Migration aus China und unter Rückbezug auf neuere theoretische Ansätze untersuchen die Autorinnen Integration nicht aus der Perspektive von Anpassung und Marginalisierung, sondern von Austausch- und Etablierungsprozessen, die sich in transnationalen Räumen primär entlang von fachlichen und weniger von ethno-migrantischen Grenzziehungen vollziehen und deren Dynamik die Einwanderungsgesellschaft langfristig verändert, etwa in der Art, wie studiert, geforscht oder Krankheit behandelt wird. Eine kritische Revision und Erweiterung des Integrationskonzeptes fordern auch David Reichel und Alina Cibea ein. In ihrem Beitrag *Die Verwendung von Integrationsindikatoren zur Messung der Wirkung von Integrationspolitik in Europa* unterziehen die AutorInnen den in den letzten Jahren verbreiteten Einsatz von Indikatoren zur Messung von Integration (serfolg) einer kritischen Prüfung, indem sie die Frage aufwerfen, ob diese Instrumente überhaupt dazu taugen, den Erfolg integrationspolitischer Maßnahmen zu messen, oder nicht vielmehr eine disziplinierende Funktion erfüllen. Konkret

angesprochen werden bekannte Schwierigkeiten wie die Verfügbarkeit und Qualität empirischer Daten (einschließlich amtlicher Statistiken) oder die Problematik von Kausalitätsannahmen, wie sie Wirkungsanalysen zwar häufig zugrunde gelegt, methodisch jedoch nur in seltenen Ausnahmefällen eingelöst werden (etwa in Form von Längsschnitterhebungen, die der Prozesshaftigkeit von Migrations- und Integrationsprozessen angemessen sind). Ein Sechs-Länder-Vergleich macht unterschiedliche Motive, Einsatzfelder und Zielgruppen, jedoch auch eine Reihe von gemeinsamen Grundproblemen sichtbar, wie etwa unterkomplexe Integrationskonzepte oder Kategoriensysteme, die der Heterogenität von Migration nicht gerecht werden. Argumente für longitudinale Forschungsdesigns bringt auch der abschließende Beitrag dieses Abschnitts, *Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge in Österreich: Evaluation des Projekts ‚Connecting People‘ der asylkoordination Österreich*. Ausgehend von der Evaluation eines konkreten Patenschaftsprogramms für minderjährige Flüchtlinge unterstreichen die Autorinnen Dagmar Strohmeier, Marie-Therese Schultes und Vera Popper zudem den Stellenwert der subjektiven Perspektive in der Evaluation bzw. Messung von Migrationserfolg unter Einbeziehung der Erfahrungen und Einschätzungen der unmittelbar betroffenen Akteure, in diesem Fall der unbegleiteten Minderjährigen und ihrer PatInnen.

Die Beiträge der folgenden Abschnitte sind mit Sprache, Religion und Nachbarschaft um drei Spezialthemen von Integrationsprozessen gruppiert. Studien zur Bedeutung von Sprache(n) in Migrations- und Integrationszusammenhängen, insbesondere in Hinblick auf Sozialisation, Schulerfolg und Mobilitätschancen der Angehörigen der sogenannten zweiten Generation, widmen dem Thema Mehrsprachigkeit verstärkt Aufmerksamkeit. In ihrem Beitrag *Das Vergnügen am Fremden und die Entwicklung von Kompetenzen im Bereich der Zweitsprache Deutsch. Aus dem Wiener Forschungsprojekt ‚Spracherwerb und lebensweltliche Mehrsprachigkeit im Kindergarten‘* fokussieren Wilfried Datler, Regina Studener-Kuras und Valentina Bruns auf den Zusammenhang von Spracherwerb und Mehrsprachigkeit in einem speziellen pädagogischen Setting, dem Kindergarten. Als Kernbefund dieser Forschung lässt sich eine Schieflage diagnostizieren, und zwar zwischen dem offensichtlichen Vergnügen von Kindern im Vorschulalter, sich die deutsche Sprache anzueignen, und den Handlungsstrategien des Kindergartenpersonals, das auf die spielerischen, oftmals experimentellen Sprechhandlungen der Kinder zwar nicht negativ sanktionierend, aber auch nicht positiv fördernd oder im Sinne eines dialogischen Austausches reagiert. Der Aufsatz verweist dabei auf den komplexen Um- und Übersetzungsprozess von Fortbildungsmaßnahmen, an denen die PädagogInnen im Rahmen des Projekts teilgenommen und von denen sie ihrer subjektiven Einschätzung nach auch persönlich profitiert hatten. Die weiteren Artikel dieses Abschnitts thematisieren sprachpolitische Aspekte.

Rudolf de Cilla und Niku Dorostkar gehen in ihrem Beitrag *Integration und/ durch Sprache* dem Widerspruch zwischen der Zentralität der Sprachenfrage im Integrationsdiskurs und dem offiziellen Selbstverständnis Österreichs als primär nicht Kultur-, sondern Konsensualnation nach. Die von den Autoren präsentierten Ergebnisse einer diskursanalytischen Untersuchung parteipolitischer Texte und Materialien deutet auf einen tief liegenden „kulturalistischen“ Wertekonsens, der weite Teile der politischen Landschaft umfasst und Sprache im Kontext der Migration als Voraussetzung für soziale und kulturelle Teilhabe, mithin zum „kulturellen Kristallisationspunkt schlechthin“ erklärt: Aus der Sicht der Autoren lässt sich der breite Konsens sprachpolitischer Maßnahmen auch aus diesem monolingualen Selbstverständnis erklären. Mit Bezug auf das Motto Sprachenpolitik als Integrationsmaßnahme entwickelt Sabine Gatt in ihrem Aufsatz *Sprachenpolitik politisch kommuniziert: Symbolische Instrumentalisierung zwischen Exklusion und Inklusion* eine Argumentationslinie, die darauf abzielt, Hauptformen politischer Kommunikation der Sprachenpolitik herauszuarbeiten, deren Funktion in der Stabilisierung der etablierten Macht- und Ungleichheitsordnung besteht. Auf Basis einer Analyse der Presseaussendungen von Regierungsparteien identifiziert die Autorin drei sprachpolitische Narrative (Kultur-, Leistungs- und Emanzipationsnarrativ), die auf jeweils spezifische Art und Weise Anreizsysteme etablieren, jedoch gleichzeitig mit symbolischen Ein- und Ausschließungen operieren, die entlang zentraler Machtachsen angesiedelt sind (Nation/ Staat, Markt, Gender), sich überschneiden können und das Sichtbarmachen von sozialen Ungleichheiten erschweren.

Im Zentrum des nachfolgenden Abschnitts stehen die Religionswissenschaften, in denen Migration und Integration neue Themen darstellen. Die drei vorliegenden Aufsätze zu diesem Themenbereich teilen das Argument, dass Migration als Grenzüberschreitung spezifische Erfahrungsräume öffnet, die eine Quelle nicht bloß von Differenzenerfahrung, sondern auch von Lernprozessen sowie von auf Gegenseitigkeit beruhender Anerkennung bildet. Wie Michael Nausner in seinem Text *Imagining Participation from a Boundary Perspective. Postcolonial Theology as Migratory Theology* ausführt, sind die in Migrationsprozessen sich etablierenden Zwischenräume für das Aushandeln von auf gegenseitiger Wertschätzung und Respekt beruhenden Anerkennungsverhältnissen grundlegend. MigrantInnen werden als GrenzbewohnerInnen vorgestellt, die über eine genaue Kenntnis der Konstitution und Funktionsweise von Grenzen verfügen und auf diese Weise wesentlich dazu beitragen können, deren (oftmals zerstörerische) Dynamik zu verstehen und aufzubrechen. Aus postkolonialer Theorieperspektive skizziert Nausner Ansätze einer Theologie als Grenztheologie, welche die interkulturelle Situation als Gelegenheitsstruktur, wenn nicht gar als Bedingung für gleichberechtigte Interaktion und einen ge-

nerellen Perspektivenwechsel benennt. Auch Regina Polak schreibt der Migrationserfahrung ein spirituelles und utopisches Potential zu. In ihrem Aufsatz *Perspektiven einer migrationssensiblen Theologie* entwickelt die Autorin auch auf Grundlage eigener empirischer Forschungen die These, dass durch Migration neue spirituelle Erfahrungen ermöglicht und darauf aufbauende Erkenntniszugewinne und Bildungsprozesse stimuliert werden (können). Dieses Potential identifiziert die Verfasserin nicht nur auf Seiten der MigrantInnen (die klassische Thematik wäre der Wandel der Religiosität im Migrations- und Integrationsprozess), sondern auch der eingewanderten Bevölkerung, sofern sich diese den migrationsbezogenen Erfahrungen und Biographien öffnet. Spirituelle Erfahrung bedarf, so Polak, der Bereitschaft (und Kunst) des Zuhörens. Diese kann für andere Lebensläufe und Situationen ebenso sensibilisieren wie für die Einsicht, dass sich auch die eigene Identität durch Überschreitungen tradierter Gewissheiten und Grenzziehungen erneuert, da ansonsten Erstarrung (Nationalismus, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus) droht.

Ein klassisches Thema der Migrations- und Integrationsforschung steht im Mittelpunkt der beiden nachfolgenden Beiträge, die sich auf der Basis von empirischen Forschungsergebnissen mit ausgewählten Aspekten von Nachbarschaft und städtischem Sozialraum befassen. Im ersten Artikel *Nachbarschaftliche Einbettung und Kontakte zwischen Bewohnern mit und ohne Migrationshintergrund in drei Wiener Wohngebieten* untersuchen Josef Kohlbacher, Ursula Reeger und Philipp Schnell die Rolle interethnischer Kontakte und Netzwerke im Prozess der nachbarschaftlichen Einbettung. Dabei ergibt sich der interessante Befund, dass das Ausmaß der sozialräumlichen Einbettung zwar zwischen den drei ausgewählten Wohngebieten, nicht jedoch zwischen den zugewanderten und eingewanderten Bevölkerungsgruppen variiert. Für die soziale Einbettung erweist sich das Vorhandensein von lokal verankerten, starken Beziehungen als bedeutsam. Dies schließt zwar nicht notwendigerweise Interaktionen mit Angehörigen anderer Herkunftsgruppen mit ein; deren Vorhandensein wirkt sich jedoch potentiell positiv auf den Grad der Einbettung aus. Um die Beziehung zwischen sozialräumlicher Einbettung und gesellschaftlicher Teilhabe geht es im Text von Shiang-Yi Li und Talja Blokland. *Chinatown's Spatiality, Ethnic Community and Civic Engagement: Amsterdam and Berlin Compared* diskutiert, in welcher Weise sozialräumliche Konfigurationen (Konzentration im Falle von Amsterdam, Dispersion im Falle von Berlin) die Herstellung interethnischer Beziehungen strukturieren. Ein für die Integrationsforschung interessantes Ergebnis, auf das die Autorinnen in ihrem Aufsatz hinweisen, besagt, dass sozialräumliche Konzentration für interethnische Kontakt- und Netzwerkbildung, auch in Hinblick auf ziviles Engagement, nicht nur nicht hemmend, sondern im Gegenteil durchaus förderlich sein kann.

Der abschließende Abschnitt des Bandes versammelt Beiträge zum Thema Aufenthaltsrecht und Asyl. In ihrem Aufsatz *Der Wunsch zu bleiben: Kein Recht dazu – keine Alternative dazu. Ein Einblick in soziale Praktiken: Warum Abschiebungen doch nicht stattfinden* geht Brigitte Kukovetz der Frage nach, warum es in manchen Fällen dazu kommt, dass Abschiebungen, obwohl das aufenthaltsbeendende Verfahren abgeschlossen ist, nicht zustande kommen. Die Ausführungen verweisen auf ein Ineinandergreifen von institutionellen Faktoren und individuellen Handlungsstrategien und Ressourcen der Betroffenen, die sich infolge von Dokumentenlosigkeit mit zugespitzter Unsicherheit und Ungewissheit konfrontiert sehen. Ein bedeutsamer Aspekt dieser Erfahrung – Zugang zum sozialen Sicherungssystem und zur Gesundheitsversorgung – steht auch im Mittelpunkt des Aufsatzes von Klaus Kapuy *Die Anwendung der Logik des Sozialrechts auf irreguläre ArbeitsmigrantInnen – ein Schlüssel zur Lösung eines Dilemmas?* Der Autor diskutiert aus der Perspektive eines internationalen Rechtsvergleichs (Belgien, Niederlande, Kanada) die ungelöste Problematik der Inklusion ausländischer Arbeitskräfte, die über keinen regulären Aufenthaltstitel verfügen, in das System der sozialrechtlichen Leistungen, deren Inanspruchnahme üblicherweise auf Kriterien wie Staatsbürgerschaft, Wohnsitz oder Beschäftigung basiert. Formuliert wird der Vorschlag, die Sozialrechtsposition irregulärer ArbeitsmigrantInnen anhand der Logiken des jeweiligen nationalen Sozialrechts zu bestimmen. Auf diese Weise wird die Situation von irregulären ArbeitsmigrantInnen mit jener von einheimischen ArbeitnehmerInnen in irregulärer Beschäftigung (Schwarzarbeit) vergleichbar, und es können aus der sozialrechtlichen Logik Voraussetzungen abgeleitet werden, die den Zugang zu Sozialrechten und sozialpolitischen Schutzmechanismen begründen, wie beispielsweise Aufenthaltsdauer oder die Verbindung mit dem Land.

Zwei Beiträge zur Asylthematik runden das Jahrbuch ab. In ihrem Artikel *Institutionelle Einsichten: Die Bedeutsamkeit von Schriftlichkeit und Dokumenten im Prozess der Bearbeitung von Asylanträgen* präsentiert Julia Dahlvik Ergebnisse einer Untersuchung zur Tätigkeit von ReferentInnen im Bundesasylamt. Auf der Basis einer Beschreibung der alltäglichen Prozesse und Interaktionen zwischen den diversen Akteuren, die in die Bearbeitung und Beurteilung von Asylanträgen involviert sind, rückt der Text den zentralen Stellenwert von Schriftlichkeit in den Mittelpunkt der Überlegungen. Wie die Verfasserin demonstriert, beanspruchen schriftliche Dokumente wie Protokolle, Gutachten und Aktennotizen im Laufe von Asylverfahren wachsende, ja dominierende Autorität. Da jeder Verfahrensschritt schriftlich dokumentiert werden muss, entsteht ein verselbständigtes, komplexes, verschriftetes Referenzsystem mit spezifischer Handlungsmacht. Schriftlichkeit suggeriert Objektivität, was für die Institution das Risiko ungesicherter Entscheidungen senkt, wenn auch um den Preis, individuelle Schicksale auf Akten zu reduzieren und insofern zu



verdinglichen. Der abschließende Beitrag des Bandes öffnet die Diskussion nochmals für die europäische Perspektive. In ihrem Aufsatz *What Kind of Impact is Austria Exposed to? Analysing EU Asylum Law* gehen Ariadna Ripoll Servent und Florian Trauner den längerfristigen Entwicklungen im Bereich der EU-Asylpolitik nach, die entgegen früheren Annahmen einer Stärkung liberaler Prinzipien durch eine zunehmend restriktive Ausrichtung (insbesondere unter sicherheitspolitischen Gesichtspunkten) gekennzeichnet sind. Auf der anderen Seite gibt der gleichzeitig eher flexible und zurückhaltende Charakter der EU-Bestimmungen nationalen Regierungen ausreichend Raum, die supranationalen Regelungen im Einklang mit den nationalen Präferenzen und Praktiken zu implementieren, wofür Österreich ein anschauliches Beispiel liefert.

Die HerausgeberInnen sind zuversichtlich, dass auch das zweite Jahrbuch der österreichischen Migrations- und Integrationsforschung über einen inhaltlich ertragreichen Einblick in das breit aufgefächerte, aktuelle Forschungsgeschehen hinaus zahlreiche Anregungen liefert für die kritische wissenschaftliche Auseinandersetzung mit diesem gesellschaftlich so wichtigen Themenbereich. Ohne die engagierte Mitwirkung zahlreicher Personen hätte dieses Jahrbuch nicht verwirklicht werden können. Dank gilt in erster Linie den Autorinnen und Autoren für ihre für diesen Band verfassten Originalbeiträge sowie für ihre Bereitschaft, sich den kritischen Kommentaren der GutachterInnen zu stellen und mehrmalige Korrektur- und Änderungswünsche einzuarbeiten. Besonderer Dank gilt auch den anonymen GutachterInnen, die bereit waren, sich am aufwändigen Prozess der Qualitätssicherung zu beteiligen. Die HerausgeberInnen möchten an dieser Stelle aber auch all jenen KollegInnen danken, die durch ihre aktive Mitwirkung am Programmkomitee die wissenschaftliche Qualität der Jahrestagung sicherstellten: Ilker Ataç, Rainer Bauböck, Brigitta Busch, Josef Ehmer, Gerda Falkner, Alexia Fürnkranz-Prskawetz, Richard Gisser, Petra Herczeg, Karl Husa, Gerhard Muzak, Walter Pohl, Richard Potz, Sieglinde Rosenberger, Christiane Spiel, Jelena Tošić, Peter Urbanitsch, Eva Vetter, Hilde Weiss, Waldemar Zacharasiewicz. Ruth Vachek und Peggy Birch verdanken wir ein ausgezeichnetes Lektorat der Beiträge. Dank gebührt außerdem der Vienna University Press für die Aufnahme der Publikation sowie der Akademie der Wissenschaften und der Universität Wien für die Bereitstellung entsprechender personeller und materieller Ressourcen. Und besonders zu Dank verpflichtet sind wir unserem Kollegen Heinz Fassmann, der zu den Initiatoren der Jahrestagung gehört und die zweite Jahrestagung mit uns gemeinsam organisiert und durchgeführt hat, sowie Eva Schörkhuber, die uns bei der Organisation unterstützt hat.

Julia Dahlvik, Christoph Reinprecht, Wiebke Sievers



---

## **Diversität**



## „Diversität“ und die gesellschaftliche Vorstellungswelt<sup>1</sup>

Übersetzung: Stephan Elkins

Wir leben im Zeitalter der Diversität. Das heißt nicht unbedingt, dass die Gegenwart durch ein höheres Maß an sozialen Unterschieden gekennzeichnet ist als frühere Zeiten, sondern dass *Diskurse über Diversität* in der heutigen Zeit allgegenwärtig sind. Sie sind in allen westlichen Ländern (und zunehmend auch in nicht-westlichen Ländern und Entwicklungsländern) zu beobachten, insbesondere in zahlreichen Maßnahmen, Programmen, Kampagnen und Strategien von staatlichen Einrichtungen, Universitäten, Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen. Infolgedessen sprechen einige Beobachter bereits von einer „Diversitätswende“ in Politik und Wirtschaft und beschreiben den Begriff „Diversität“ trotz seiner vielfältigen Bedeutungen und Verwendungsweisen als Kern einer neuen „normativen Metaerzählung“ (Isar 2006) im gesellschaftlichen Selbstverständnis.

Wie lässt sich diese Entwicklung erklären? Wie sind Diversitätsdiskurse entstanden und was beinhalten und bewirken sie – wenn sie denn etwas bewirken? Ein möglicher Ansatz zur Beantwortung dieser Fragen wäre, sich auf die Entstehung von sozialen Bewegungen zu konzentrieren, in denen sich Menschen organisieren, die sich aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit unterdrückt fühlen. Dieser Ansatz liegt zum Beispiel der folgenden Feststellung der UNESCO zugrunde:

The emergence on the political stage of local communities, indigenous peoples, deprived or vulnerable groups and those excluded on grounds of ethnic origin, social affiliation, age or gender, has led to the discovery, within societies, of new forms of diversity. The political establishment has in this way found itself challenged (UNESCO 2009, 4).

Der genannte Bericht zeigt, dass die UNESCO selbst eine solche Einrichtung des politischen Establishments zu sein scheint, deren Umgang mit Differenz und

---

1 Dieser Text ist im Jahr 2012 in englischer Sprache im *European Journal of Sociology*, Jg. 53, Nr. 3, 287–312 erschienen.

Diversität sich infolge der wachsenden Bedeutung solcher Bewegungen grundlegend gewandelt hat (Vertovec 2011). Und es lässt sich insgesamt nicht leugnen, dass die Entwicklung des Diversitätsdiskurses stark durch den Kampf um Minderheitenrechte (Skrentny 2002) und das Aufkommen der sogenannten Identitätspolitik beeinflusst ist (Bernstein 2005). Ähnlich argumentiert Will Kymlicka (2007) in Bezug auf die Internationalisierung bzw. globale Verbreitung des Multikulturalismus, unter dem er politische Maßnahmen, Gesetze und Rechtsnormen im Kontext von Minderheitenrechten versteht. Auf der ganzen Welt ist die Entstehung politischer und rechtlicher Instrumente als Reaktion auf lokale soziale Bewegungen zu beobachten, die mit einer globalen Verbreitung von Sprachfiguren, Strategien und Aktivitäten einhergeht (della Porta/Kriesi/Rucht 2009). Wenn ich von Diversitätsdiskurs spreche, habe ich jedoch nicht Identitätspolitik, Minderheitenrechte oder Multikulturalismus im Blick. Mir geht es vielmehr um die in der Öffentlichkeit und Privatwirtschaft verwendete Sprache sowie um Aktivitäten und institutionelle Strukturen, die sich ausdrücklich auf den Begriff der Diversität beziehen.

In diesem Beitrag soll „Diversität“ ein breites Korpus von normativen Diskursen, institutionellen Strukturen, Maßnahmen und Praktiken bezeichnen, die sich ausdrücklich auf ein Konzept der Diversität berufen. Im Folgenden werde ich argumentieren, dass diese Diskurse, Maßnahmen und Praktiken (1) in ihrer Entstehung und Entwicklung von dem Zusammenwirken verschiedener Faktoren abhängen, (2) sich in ihren Definitionen auf unterschiedliche Gruppen beziehen, die nicht eindeutig beschrieben werden und sich ständig verändern, (3) auf unterschiedliche Facetten, Ziele und Orientierungen ausgerichtet sind, (4) inzwischen institutionell so fest verankert sind, dass sie als banal, berechenbar und klischeehaft gelten, (5) zwar mit Formen der sozialen Diversifikation in Zusammenhang stehen, diese aber nicht notwendigerweise ihre treibenden Kräfte sind und (6) dass sie trotz ihrer Unbestimmtheit kumulative soziale Wirkungen zeitigen, die sich in der Transformation gesellschaftlicher Vorstellungswelten niederschlagen.

## 1. Die Entstehung von „Diversität“

Es gibt keine eindeutige, lineare Geschichte der Entstehung von Diskursen, Maßnahmen und Praktiken rund um das Thema Diversität. Das lässt sich vor allem damit erklären, dass die Entwicklung von „Diversität“ von mehreren Faktoren beeinflusst wurde, mit „Diversität“ unterschiedliche Ziele verfolgt wurden und im Zentrum von Diversität verschiedene Vorstellungen von sozialer Differenz standen. Dennoch kann man von einem Korpus der „Diversität“ sprechen, nicht nur weil die verschiedenen Erscheinungsformen der Thematik

sich gemeinhin auf etwas beziehen, das als „Diversität“ gilt, sondern auch, weil ihnen allen die Anerkennung sozialer Differenz ein gemeinsames Anliegen ist.

Die Wurzeln der „Diversität“ finden sich in den Vereinigten Staaten. Über die Bürgerrechtsbewegung und -gesetzgebung der 1960er-Jahre fand die Idee von benachteiligten Minderheiten Eingang in den öffentlichen Diskurs und die Politik. Im Zentrum der Aufmerksamkeit stand dabei die schwarze US-Bevölkerung, der man gerechte Behandlung, gesetzlichen Schutz, Chancengleichheit und Wiedergutmachung für die jahrhundertelange rassistische Benachteiligung zukommen lassen wollte. Zentrales institutionelles Instrument dieses Versuchs, Chancengleichheit zu fördern, Diskriminierung zu bekämpfen und Minderheiten zu besserer Bildung und besseren Positionen in der Arbeitswelt zu verhelfen, wurde *Affirmative Action* (positive Diskriminierung). Diese setzte sich zunächst in politischen Institutionen durch, wurde aber im Laufe der Zeit auch von anderen öffentlichen Einrichtungen und Firmen in der einen oder anderen Form übernommen. Neben der schwarzen Bevölkerung kamen auch andere Gruppen als Nutznießer von positiver Diskriminierung und den damit einhergehenden Antidiskriminierungsmaßnahmen in Betracht, sofern sie die Behörden davon überzeugen konnten, dass ihre Lage im Hinblick auf Unterdrückung und Opferstatus mit der Situation der Schwarzen vergleichbar war (Skrentny 2002). Dies wurde zunächst den Latinos, Indianern und Amerikanern asiatischer Herkunft offiziell zugesprochen. Verfechterinnen von Frauenrechten sahen sich dagegen schon vor eine schwierigere Aufgabe gestellt, aber bis 1968 gelang es auch ihnen, einen vergleichbaren Status für Frauen zu erlangen. Seit dem Jahr 1973 gilt außerdem die Lage von Menschen mit Behinderungen als vergleichbar mit der der schwarzen US-Bevölkerung, sodass auch diese Gruppe zur Antidiskriminierungsliste hinzugefügt wurde. Daneben versuchten auch andere selbst-organisierte Gruppen, darunter „weiße“ ethnische Minderheiten (Menschen aus Süd- und Osteuropa) und Homosexuelle, in dieser Zeit einen den Schwarzen analogen Status zuerkannt zu bekommen, scheiterten aber damals mit diesem Anliegen und konnten dementsprechend nicht den Schutz von Antidiskriminierungsmaßnahmen beanspruchen (Skrentny 2002). Auf diese Weise begann ein Diskurs mit entsprechenden Maßnahmen und institutionellen Praktiken sich auf eine breite Palette von Gruppen zu beziehen, deren Situation zwar mit der der rassistischen Diskriminierung vergleichbar sein musste, aber nicht notwendigerweise durch Rassismus gekennzeichnet war. Damit war eine Idee geboren, die man als Äquivalenz von Differenzen bezeichnen könnte – Schwarze sind vergleichbar mit Frauen sind vergleichbar mit Behinderten und so weiter – eine Idee, die sich in der Folge in unterschiedlichen Konzepten von „Diversität“ wiederfindet.

Das Konzept der positiven Diskriminierung basierte zu einem großen Teil auf der Vorstellung „statistischer Proportionalität“ (Prewitt 2002). Diese geht davon

aus, dass man Diskriminierung durch das Zählen der Mitglieder bestimmter Gruppen im Hinblick auf Arbeitsplätze, Einkommen, Universitäten, Verträge, politische Ämter, Wohnungen, Bildungsstand, Gesundheit etc. nachweisen kann: fällt die so ermittelte Zahl für eine der Gruppen niedriger aus als man es aufgrund ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung erwarten könnte, wird diese diskriminiert. Diese Logik setzt sich in unterschiedlichen Weisen auch im Bereich der „Diversität“ fort.

In den 1980er-Jahren beschnitt die Reagan-Regierung die Umsetzung der Antidiskriminierungsgesetzgebung in den Vereinigten Staaten. Faktisch bedeutete das das Ende der regierungsseitigen Bemühungen um positive Diskriminierung und der Förderung von Chancengleichheit. In Reaktion auf diese Entwicklung, so stellen Erin Kelly und Frank Dobbin (1998) fest, erfanden sich die bis dahin in den Personalabteilungen im Unternehmenssektor tätigen Experten für positive Diskriminierung unter dem Begriff des „Diversitätsmanagements“ neu. Dies sollte die Fortführung von Maßnahmen für Chancengleichheit und gegen die Diskriminierung einer Reihe unterschiedlicher Gruppen, vor allem Frauen und Schwarze, unter neuem Namen sicherstellen (durch Sicherstellung ihrer zahlenmäßig proportionalen Berücksichtigung bei Einstellungen und Beförderungen). Die scheinbar neuen Diversitätsmanager konzentrierten sich darauf, Diversität in Belegschaften zu schaffen, aufrechtzuerhalten und zu managen und die Einhaltung von Standards der positiven Diskriminierung zu gewährleisten.

Einen neuen Blick auf „Diversität“ brachte der vom Arbeitsministerium der Reagan-Regierung 1987 in Auftrag gegebene Bericht *Workforce 2000: Work and Workers for the Twenty-First Century* (Johnston/Packer 1987), der grundlegende demographische Verschiebungen prognostizierte, nämlich dass es in naher Zukunft weniger Weiße und mehr ethnische Minderheiten in den USA geben würde. Dieser Bericht machte vielen Unternehmen bewusst, dass sie auf eine solche Zukunft nicht vorbereitet waren. In dieser Zukunft würden Minderheiten einen großen Teil des Arbeitsmarktes stellen (und sollten gemäß dem Prinzip der „statistischen Proportionalität“ innerhalb der Firmenbelegschaft entsprechend repräsentiert sein) und eine insgesamt größere Rolle in der Wirtschaft spielen, auch als Konsumenten; in dieser Zukunft könnten Beschäftigte, die Minderheiten angehören, den Unternehmen dabei helfen, die wachsende Gruppe dieser Konsumenten zu erreichen, und sie vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung der Märkte im Umgang mit ausländischen Geschäftspartnern unterstützen. Während positive Diskriminierung auf die Wiedergutmachung vergangenen Unrechts zielte, brachte ein neues Bewusstsein für demographische Verschiebungen eine Neuausrichtung des „Diversitätsmanagements“ auf die Zukunft.

Kelly und Dobbin (1998) zeigen auf, dass die Unterschiede zwischen positiver



Diskriminierung und „Diversität“ mit wirtschaftlichen Zielen zu erklären sind. Denn das Konzept Diversität verdankt seinen Aufstieg insbesondere dem Unternehmenssektor, in dem seit den 1990er-Jahren das Diversitätsmanagement enorm an Bedeutung gewann – ein Agglomerat von Aktivitäten, das von einem Beobachter als „Diversitätsmaschine“ bezeichnet wurde (Lynch 1997). Im Unternehmenssektor wurde Diversitätsmanagement alsbald obligatorisch. So fand es bis Anfang der 1990er-Jahre bereits in 70 Prozent der Fortune-500-Unternehmen Eingang in Ausbildungsprogramme, Bezeichnungen entsprechender Stabstellen und/oder Unternehmensleitbilder (Kelly/Dobbin 1998, 980).

Grundlage dieser Umgestaltung von Unternehmen und Institutionen war jedoch nicht nur das beschriebene neue demographische Bewusstsein. Auch die Bekämpfung von Diskriminierung war weiterhin ein Anliegen. Dies wurde insbesondere durch die Auswirkungen der Rassendiskriminierungsklage gegen Texaco Inc. im Jahr 1996 wiederbelebt. Dem Unternehmen wurden Zahlungen von 176 Millionen US-Dollar auferlegt, davon 115 Millionen US-Dollar Schadensersatz an 1.400 schwarze Beschäftigte und 35 Millionen US-Dollar für die Entwicklung unternehmensweiter „Diversitätstrainingsprogramme“ und „Diversitätsleistungsziele“ innerhalb des Managements (Eichenwald 1996). Es war der größte Vergleich, der jemals auf diesem Gebiet zustande kam. Dieser Fall trug erheblich zur „Steigerung des Bewusstseins“ im US-amerikanischen Unternehmenssektor bei, so ein sarkastischer Kommentator (Wrench 2007, 18).

Auch die Diversität im Unternehmenssektor blieb zunächst der Logik „statistischer Proportionalität“ verpflichtet und konzentrierte sich auf Zahlen, insbesondere auf die sichtbare Zahl der Schwarzen, Frauen und anderen Minderheiten in der Belegschaft. Da niedrige Zahlen als Anzeichen für Diskriminierung gelten konnten, bemühten sich die Unternehmen hauptsächlich um „Diversität“, um einen solchen Eindruck zu vermeiden. Im weiteren Verlauf erweiterte sich der Fokus der auf Diversität gerichteten Maßnahmen und Programme: Die Konzentration lag nicht mehr auf Fragen der Einstellungspraxis, sondern es wurde ein breiteres Spektrum von Minderheiten betreffenden Fragen berücksichtigt, wie zum Beispiel die Bedingungen ihres Arbeitsvertrages und dessen Kündigung, Beförderung und beruflicher Aufstieg, Konfliktschlichtung und andere Formen der Verantwortlichkeit – alles Aspekte, deren Hauptanliegen die Bekämpfung von Diskriminierung war.

Anfang der 1990er-Jahre begannen dann Unternehmensberater zunehmend auf den „ökonomischen Nutzen von Diversität“ zu pochen. Damit galt Differenz nicht mehr als „Quelle eines Defizits“, sondern als Grundlage für „produktive Beziehungen“ (Blackmore 2006, 183). Der negative Ansatz zur Diversität, der allein darauf ausgerichtet war, die Verletzung von Antidiskriminierungsgesetzen zu vermeiden (Wrench 2007, 3), wandelte sich also in einen positiven Ansatz, der auf den ökonomischen Nutzen abstellt. Dieser beruht auf der Annahme, dass

eine durch Diversität gekennzeichnete Belegschaft (wie unterschiedlich diese definiert wird, zeige ich später) mit einer erheblichen Steigerung der Kreativität, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit einhergeht (Herring 2009). Die Diversität des Personals, so die Argumentation, wirke sich positiv auf die Innovationsfähigkeit aus, auf das Erkennen von Marktchancen, das Verstehen der Kundschaft und die Außenwahrnehmung des Unternehmens als fortschrittlich.

Zumindest in größeren US-Unternehmen ist Diversitätsmanagement heute gang und gäbe (Wrench 2007, 22). Jenseits der Unternehmenswelt ist es auch in zentralen Institutionen, wie beispielsweise im Militär, im öffentlichen Dienst und an Universitäten, weit verbreitet (Waters/Vang 2007). Wrench (2007) zufolge überrascht es nicht, dass „Diversität“ in den USA ihren Ausgang nahm, denn in den USA machen ethnische Minderheiten einen beträchtlichen Anteil an der Gesamtbevölkerung aus, es gibt dort eine lange Geschichte der Bürgerrechte, eine ausgeprägte Antidiskriminierungsgesetzgebung, klare Richtlinien für die Einhaltung von Auflagen bei Verträgen mit öffentlichen Institutionen, positive Diskriminierung, eine größere Bereitschaft, Gerichte anzurufen, und höhere Bußgelder für Gesetzesverstöße.

Seit diesen Anfängen in den USA verbreitet sich „Diversität“ heute weltweit. Natürlich gab es, wie bei Kymlicka (2007) beschrieben, eine ganze Reihe sowohl voneinander unabhängiger als auch miteinander verwobener Prozesse, die für die Internationalisierung von Minderheitenrechten und Minderheitenschutz verantwortlich sind. Seit Jahrzehnten gehören Prinzipien der Nichtdiskriminierung und des Minderheitenschutzes zu den Kernelementen zahlreicher internationaler Erklärungen und Vereinbarungen, von der Charta der Vereinten Nationen und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte über die Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt der UNESCO bis hin zu den verschiedenen Verträgen des Europarats und der Europäischen Kommission.

Aller Erklärungen ungeachtet mangelte es der Antidiskriminierungsgesetzgebung in Europa bis zum Vertrag von Amsterdam aus dem Jahre 1997 an rechtlicher Schärfe. Erst dieser sah Regelungen zur Bekämpfung der unterschiedlichsten Arten von Diskriminierung vor, darunter Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. In der Folgezeit wurde mit der EU-Richtlinie zur Rassengleichbehandlung aus dem Jahre 2000 Diskriminierung aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft in zentralen Bereichen wie Wohnen, Beschäftigung und Bildung verboten und im selben Jahr mit der EU-Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf jegliche Form der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Die alten EU-15-Mitgliedsländer waren verpflichtet, diese Richtlinien bis 2003 umzusetzen, und die neuen EU-10-Mitgliedsländer bis 2004, wobei Vertragserfüllung in diesem Zusammenhang bedeutete, dass jedes Mitgliedsland

unter Berücksichtigung der eigenen rechtlichen Rahmenbedingungen seinen eigenen Weg finden musste, um dieser Verpflichtung nachzukommen. Im Ergebnis gibt es in den einzelnen Mitgliedsländern eine „große Vielfalt von Mitteln und Rechten“ (Guiraudon 2009, 537) und „auf der EU-Ebene keine gemeinsame Festlegung konkreter Maßnahmen bzw. keine klaren Richtlinien hinsichtlich der Mittel und Ziele“ (Guiraudon 2009, 538). Die EU-Staaten haben eine Vielzahl von Regierungsbehörden, politischen Maßnahmen und Programmen mit dem Ziel der Bekämpfung von Diskriminierung ins Leben gerufen und – der EU selbst folgend – diese als Förderung von „Diversität“ verpackt (siehe beispielsweise die EU-Kampagne „Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung“; Europäische Kommission ohne Jahr).

In der gesamten EU beobachten wir den Aufstieg von „Diversitätspolitik“ auf allen Regierungs- und Verwaltungsebenen. Aussagen zur Sicherstellung und Förderung von „Diversität“ finden sich allenthalben in zentralen politischen Dokumenten zu Fragen des sozialen Zusammenhalts und der Integration von Immigranten (beispielsweise Home Office 2005, Europäische Kommission 2007, Bundesregierung 2007). Diese politischen Maßnahmen werden in den verschiedensten Bereichen der Kommunalverwaltungen umgesetzt, z. B. in der kommunalen Personalpolitik und der Ausbildung, im Bereich der kommunalen Dienstleistungen, der Öffentlichkeitsarbeit sowie der Außendarstellung (Boss-*wick/Heckmann/Lüken-Klaßen* 2007). Im Rahmen der Initiative „Orte der Vielfalt“ unterstützen 159 deutsche Kommunen Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und organisieren Aktivitäten zur Entwicklung von Toleranz. Darüber hinaus finden europaweit Prozesse der Vernetzung und Kommunikation zwischen den Städten statt, in denen es um „benchmarking“ und den Austausch von „best practices“ in öffentlicher Diversitätspolitik geht (z. B. CLIP 2008, Eurocities 2010).

Der Unternehmenssektor spielte bei der Internationalisierung von „Diversität“ eine wichtige Rolle (Nishii/Özbilgin 2007). So wurde beispielsweise gezeigt, dass die wachsende Bedeutung von Diversitätsmanagement in Deutschland zum großen Teil auf Ableger US-amerikanischer Unternehmen zurückgeht, die hier das Tempo vorgeben (Süß/Kleiner 2007). John Wrench beschreibt diesen Prozess, der in den 1990er-Jahren begann, folgendermaßen:

American-owned companies in the EU became exposed to diversity management ideas from the parent company, and some European managers and consultants came back from visits to America and Canada enthused with the new idea to spread the word back home. (Wrench 2007, 27)

Die Allgegenwart von „Diversität“ im europäischen Unternehmenssektor zeigt sich in den europäischen Chartas der Vielfalt (Secrétariat général de la Charte de la diversité 2013). Angelehnt an die französische Charta der Vielfalt von 2004

handelt es sich hier um Erklärungen, welche die Unternehmen (und einige öffentliche Arbeitgeber) abgeben, um ihr Bemühen um die Förderung von „Diversität“ und die Bekämpfung von Diskriminierung kundzutun.

Die Europäische Kommission, die sich für die Verknüpfung der nationalen Chartas der Vielfalt einsetzt, charakterisiert diese folgendermaßen:

Diversity charters are among the latest in a series of voluntary diversity initiatives aimed at encouraging companies to implement and develop diversity policies.

A diversity charter consists of a short document voluntarily signed by a company or a public institution. It outlines the measures it will undertake to promote diversity and equal opportunities in the workplace, regardless of race or ethnic origin, sexual orientation, gender, age, disability and religion.

The diversity policies developed within companies adhering to a diversity charter recognise, understand and value people's similarities and differences as representing huge potential sources of innovation, problem-solving, customer focus, etc. (Europäische Kommission 2013)

Die deutsche Charta der Vielfalt wurde von rund 1.250 Unternehmen unterzeichnet, die französische *Charte de la diversité* dagegen von fast 3.000.

Handbücher für Diversitätsmanagement haben in den letzten zwanzig Jahren weite Verbreitung gefunden. Das *American Institute for Managing Diversity* hat eine annotierte Bibliographie von mehr als 75 Büchern in englischer Sprache zum Thema Diversitätsmanagement vorgelegt, während die *International Society for Diversity Management* weitere 37 Bücher in deutscher Sprache gelistet hat. Neben diesen Handbüchern beschäftigt sich eine steigende Zahl von Titeln mit Diversität in Bildung und Unterricht (mit Titeln wie *Cultural Diversity and Education* (2005), *Educating Teachers for Diversity* (2003), *Teaching for Diversity and Social Justice* (2007), *Diversity in Early Care and Education* (2007) und *Diversity Awareness for K-6 Teachers* (2011)). Und auch andere Berufsgruppen haben sich seit den frühen 2000er-Jahren des Themas in Buchveröffentlichungen angenommen, was sich in folgenden Titeln spiegelt: *Cultivating Diversity in Fundraising* (2001), *Intentional Diversity: Creating Cross-Cultural Relationships in Your Church* (2002), *Diversity in Counseling* (2003), *Cultural Diversity: A Primer for the Human Services* (2006), *Understanding the Psychology of Diversity* (2007), *Diversity, Oppression, Change: Culturally Grounded Social Work* (2008), *Diversity and the Recreation Profession* (2008), *Aging and Diversity* (2008) und *Cultural Diversity in Health and Illness* (2008). Darüber hinaus arbeiten auch Bücher, die sich schwerpunktmäßig speziell mit Themen wie Geschlecht, Sexualität, ethnischer Herkunft oder Behinderung beschäftigen, zunehmend mit dem Begriff der Diversität.

Es gibt also eine Reihe von Gründen für die Entstehung und Verbreitung des Diversitätsdiskurses. Hervorgegangen ist der Diskurs aus der positiven Dis-

kriminierung, deren Ziel es war, historische Benachteiligungen und Strukturen der Diskriminierung zu korrigieren. Verbreitung fand er jedoch aus sehr unterschiedlichen Motiven, sei es zur Vermeidung von Diskriminierungsklagen, als Reaktion auf den demographischen Wandel oder als Strategie, die der Organisation Vorteile bringen sollte. Alle diese Ansätze betrachten „Diversität“ als Mittel zum Zweck: nämlich zur Steigerung des Organisationserfolgs (Lorbiecki/Jack 2000) – oder zumindest zur Vermeidung von Konflikten, Klagen oder schlechter Presse. Auf jeden Fall hat „Diversität“ eine Vielzahl von Sphären durchdrungen. Vor der Jahrtausendwende äußerte sich Frederick Lynch (1997, 33) kritisch über diese Tatsache: „the diversity machine [...] has spread from university curricula, to news and information services, jury selection, legislative redistricting, mortgage lending, and personnel policies in public and private sector employment“. Das Konzept hat eine größere Bedeutungsvielfalt gewonnen, ist auf ein breiteres Spektrum von Problemfeldern ausgerichtet und als Triebkraft des Wandels in Anschlag gebracht worden. Es ist auch – und oft auf Verwirrung stiftende Weise – auf einen größeren und breiteren Adressatenkreis angewendet worden.

## 2. Worin besteht der Unterschied?

Im Bereich der Diversität zeichnet sich in jüngster Zeit ein Wandel von zugeschriebenen Gruppenmerkmalen zu selbst-zugeschriebenen individuellen Eigenschaften ab. In der Literatur zu Diversitätsmanagement (Lituin 1997, Lorbiecki/Jack 2000) und in den dort thematisierten Diskursen, Maßnahmen und Praktiken werden zwei Arten von Unterschieden ausgemacht: Diese sind entweder angeboren und damit unveränderlich (wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Hautfarbe, physische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung) oder veränderlich (wie Bildung, Religion, Arbeitserfahrung etc.). Einige Diversitätsprogramme konzentrieren sich in Anlehnung an ihre Ursprünge in der positiven Diskriminierung auf Hautfarbe und Geschlecht bzw. auf unveränderliche Merkmale, während andere Ansätze auf ein sehr viel breiteres Spektrum von möglichen Unterschieden sowohl unveränderlicher als auch veränderlicher Natur abzielen.

Die Spannweite der im Diversitätsdiskurs thematisierten Unterschiede wird sichtbar, wenn wir Leitbilddokumente, Maßnahmenkataloge und Ausbildungsmaterialien von Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen (z. B. Dienste der Gesundheitsversorgung), staatlichen Behörden, Nicht-Regierungsorganisationen und Universitäten in den USA, Großbritannien und Deutschland untersuchen. Betrachtet man eine solche Auswahl an Quellen, die sich alle explizit auf Diversität berufen (beziehungsweise diese, wie sie selbst schreiben, zele-

brieren, wertschätzen, fördern, anerkennen, verstehen, einbeziehen, nutzen, verhandeln oder respektieren), dann findet man die folgenden Kategorien von Differenz: Hautfarbe, Ethnie, Geschlecht, Kultur, Klasse, religiöse Überzeugung, sexuelle Orientierung, geistige Leistungsfähigkeit, physische Leistungsfähigkeit, psychische Leistungsfähigkeit, militärischer Rang oder Veteranenstatus, Familienstand, Wohnort, Nationalität, Kenntnisse, sozialer Hintergrund, Erfahrungen, Alter, Bildungsstand, kulturelle und individuelle Perspektiven, Standpunkte und Meinungen. Ein Beispiel für eine solche Breite bietet die Ford Motor Company:

Diversity in the workplace includes all differences that define each of us as unique individuals. Differences such as culture, ethnicity, race, gender, nationality, age, religion, disability, sexual orientation, education, experiences, opinions and beliefs are just some of the distinctions we each bring to the workplace. By understanding, respecting and valuing these differences, we can capitalize on the benefits that diversity brings to the Company. (Zitiert nach Wrench 2007, 9)

In der Stadtplanung und den Materialien der Stadtwerbung drängt sich im Lichte der Bedeutungsvielfalt des Begriffs „Diversität“, die sich nicht nur auf die Eigenschaften von Menschen bezieht, sondern auch auf Architektur, Produkte, Lebensstile, Flächennutzung, Beschäftigungsmöglichkeiten, Versorgungsinfrastruktur, Dienstleistungen und Kunst, der Eindruck von „konzeptionellem Chaos“ (Lees 2003) auf. Dieser Breite ungeachtet ist Diversität in der Wahrnehmung der Menschen in den USA zuallererst mit Rasse verbunden (Bell/Hartmann 2007). In Europa wird Diversität dagegen hauptsächlich mit kulturellen Unterschieden im Zuge von Migration verbunden (Lentin/Titley 2008). In beiden Kontexten ist der Begriff auch stark mit der Geschlechterthematik verknüpft. Trotzdem zeigt sich in verschiedenen Untersuchungen, dass vielen Menschen nicht klar ist, wer mit dem Begriff „Diversität“ gemeint ist (Ahmed 2007/2012). Ähnliche Unklarheit herrscht auch bezüglich des Zwecks von „Diversität“.

### 3. Facetten von „Diversität“

Davina Cooper (2004, 5) schreibt, dass „Diversität“ einen „weiten diskursiven Raum“ umschließt; Thomas Faist (2009, 173) stellt fest, dass „Diversität als Konzept und als Katalog von – nicht notwendig kohärenten – Maßnahmen, Programmen und Routinen eine Vielzahl von Welten umfasst“; und Alana Lentin und Gavan Titley (2008, 14) beschreiben „Diversität“ als einen „mehrdeutigen transnationalen Bedeutungsträger“. Der Korpus der „Diversität“ scheint durch eine schwer fassbare Multivalenz (mit der er viele verschiedene Adressatenkreise

auf unterschiedliche Art und Weise erreicht), wenn nicht gar durch völlige Unbestimmtheit charakterisiert zu sein. Dies hat seinen Grund nicht nur in der Unbestimmtheit des Gegenstands, sondern auch in der Unbestimmtheit des Zwecks. Welchem Zweck dient diese lose Sammlung von Diskursen, Maßnahmen, Programmen und Praktiken, die unter dem Namen „Diversität“ zusammengefasst werden? Diese Frage wird je nach Kontext unterschiedlich beantwortet.

Die mannigfaltigen Zwecke unterschiedlicher Diversitätsinitiativen bewegen sich grob gesprochen zwischen den Polen Antidiskriminierung und positive Akzeptanz. Dabei dienen Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung hauptsächlich den „Diversen“ (also jenen, die gemäß Selbst- oder Fremdzuschreibung als Minderheiten gelten); Maßnahmen für positive Akzeptanz kommen dagegen meist den Organisationen zugute, in denen diese Menschen anzutreffen sind. Das zeigt ein genauerer Blick auf die zahlreichen Facetten von „Diversität“ zwischen den Polen Antidiskriminierung und positive Akzeptanz.

Die Metapher der „Facette“ soll die Vorstellung eines gemeinsamen Gegenstandes erwecken, der, einem Juwel ähnlich, aus zahlreichen Aspekten oder Oberflächen besteht, die in geringfügig unterschiedliche Richtungen zeigen. Im Folgenden werde ich sechs Facetten skizzieren, die für die Diskurse, Maßnahmen, Programme und Praktiken auf dem Feld der „Diversität“ charakteristisch sind. Damit soll keineswegs der Eindruck erweckt werden, dass die Ziele einander ausschließen: In der Realität beziehen sich Programme, Leitbilder, Kampagnen und institutionelle Richtlinien zur Förderung von Diversität häufig auf mehr als eines dieser Ziele. Freilich trägt dieser Umstand zusätzlich zur Ambiguität und Multivalenz von „Diversität“ bei. Die ersten beiden Facetten stehen in Zusammenhang mit verschiedenen Positionen in der politischen Philosophie, wie sie insbesondere von Charles Taylor, Nancy Fraser, Iris Marion Young und Axel Honneth vertreten werden (beispielsweise Taylor 1992, Young 1997, Fraser/Honneth 2003). Die anderen vier beziehen sich auf praktische Maßnahmen im öffentlichen Dienst, in der Geschäftswelt und im Management.

### 3.1 Umverteilung

Diese Facette umfasst Maßnahmen und Programme, die historische Diskriminierung bestimmter Gruppen und die daraus folgenden wirtschaftlichen Nachteile korrigieren wollen. Dieser mit „Diversität“ verfolgte Zweck entspricht weitgehend dem von positiver Diskriminierung: Es geht darum, Minderheiten einen verbesserten Zugang zu knappen ökonomischen und gesellschaftlichen Gütern – insbesondere Arbeitsplätzen, gerechten Löhnen, Wohnungen und Bildung – zu verschaffen.

### 3.2 Anerkennung

Bei Maßnahmen und Programmen für Diversität, die auf Anerkennung abheben, geht es zwar auch um die Wiedergutmachung historischen Unrechts, aber in diesem Fall mit Blick auf die kulturellen Nachteile. Maßnahmen dienen hier der Förderung der Würde und Achtung von Minderheiten, der Schaffung eines positiven Bildes und der Förderung einer umfassenderen Beteiligung an sozialer Interaktion und politischen Prozessen durch die Neuverhandlung der für die betreffenden Gruppen geltenden Bedingungen staatlicher Inklusion (Eisenberg/Kymlicka 2011).

### 3.3 Repräsentation

Diese Facette von „Diversität“ kann als eine Politik der Anwesenheit gekennzeichnet werden. Hier ist das Ziel, Institutionen zu schaffen, die die Zusammensetzung der Bevölkerung, der sie dienen, widerspiegeln – das können Betriebsbelegschaften, Lehrkörper, Studierendenvertretungen, Gesundheitsversorgung, öffentlicher Dienst, Militär, Polizei oder Organe der politischen Repräsentation sein. Zu diesem Zweck werden oft Monitoringsysteme oder Quoten eingesetzt. Diese Facette folgt immer noch einer Logik der „statistischen Proportionalität“ (Prewitt 2002).

### 3.4 Versorgung

Diese Facette von „Diversität“ findet sich oft im öffentlichen Dienst. Ihr Ziel ist es, auf die spezifischen Anforderungen der Kunden je nach Gruppenzugehörigkeit oder auch nach individuellen Differenzen (die unterschiedlich definiert werden) einzugehen. Zu diesem Zweck gilt es, die spezifischen Anforderungen der Kundschaft zu erkennen, die entsprechenden Fähigkeiten zu entwickeln und unter den Angestellten ein Bewusstsein für diese Anforderungen zu schaffen. Damit soll ein Dienstleistungsangebot entwickelt werden, das den unterschiedlichen Bedürfnissen der verschiedenen Bürger in modernen Gesellschaften gerecht wird (NAO 2004). Diese Maßnahmen, Programme und Initiativen bezeichnen PraktikerInnen als „bedarfsgeladene Diversität“ (Johns 2004).



### 3.5 Wettbewerb

Diese Facette zielt auf den „ökonomischen Nutzen von Diversität“ ab und beinhaltet Strategien zur Verbesserung des Marketings eines Unternehmens und letztlich zur Steigerung seines Marktanteils (Herring 2009). Die Förderung von „Diversität“ und entsprechend von Vielfalt in der Belegschaft soll in diesem Fall dazu beitragen, genaueres Wissen über die Kunden zu erlangen und Marktchancen zu identifizieren, um auf diese Weise die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, die Qualität der Produkte zu verbessern, eine breitere Kundenbasis anzusprechen und die Verkaufszahlen zu erhöhen. In manchen Kontexten geht es dabei auch darum, das eigene Unternehmen zu globalisieren, indem die Sprachkompetenzen oder ethnischen Zugehörigkeiten der MitarbeiterInnen genutzt werden, um Aufträge zu akquirieren oder den Zugang zu Beschaffungs- und Absatzmärkten in anderen Ländern zu erschließen. „Diversität“ wird zudem als Werbebotschaft in der Öffentlichkeitsarbeit eines Unternehmens eingesetzt, um das eigene Image aufzubessern und damit die Kundenwahrnehmung positiv zu beeinflussen (oder zumindest mögliche Imageschäden abzuwenden, die aus der Abwesenheit eines sichtbaren Engagements für Diversität resultieren könnten). Zugleich dienen all diese Maßnahmen der Vermeidung von Beschwerden und Diskriminierungsklagen.

### 3.6 Organisation

Managementstrategien, Trainingsprogramme, Strukturen und Stabsstellen zur Förderung von Diversität in Unternehmen oder anderen Einrichtungen dienen der Entwicklung und Umsetzung vieler der oben beschriebenen Facetten. Sie sollen zudem die Leistung des Personals maximieren. Zu diesem Zweck bedienen sie sich einer positiv aufgeladenen Rhetorik mit Begriffen wie: Talent freisetzen, Herausforderungen begegnen, das volle Potenzial ausschöpfen, Ziele erreichen, eine anregendere Arbeitsumgebung schaffen, Probleme lösen. Diese Begriffe werden dann oft mit Adjektiven wie „lohnend“, „erfolgreich“, „produktiv“, „innovativ“, „befähigend“, „kompetitiv“ und „flexibel“ verknüpft. All dem liegt die Prämisse zugrunde, dass Teams mit größerer Vielfalt solchen mit geringerer Vielfalt leistungsmäßig überlegen sind (z. B. Page 2007).

Diversitätsmaßnahmen innerhalb einer einzelnen Organisation können diese Facetten kombinieren. So unterscheiden Kalev, Kelly und Dobbin (2006) drei Typen von Diversitätsinitiativen in Unternehmen:

1. Bemühungen, der Voreingenommenheit im Management durch Diversitätstraining entgegenzuwirken, unter anderem durch Sensibilisierung der

- Führungskräfte für ihre eigenen Stereotype und Vorurteile (was unter die Überschrift *Anerkennung* fällt);
2. Bemühungen, soziale Isolation (*Organisation*) zu bekämpfen und Aufstieg zu fördern (*Umverteilung* und *Anerkennung*) durch Mentoringprogramme und Netzwerkbildung u. a. im Zuge von regelmäßigen Treffen zum Mittagessen und sonstigen Zusammenkünften (*Organisation*) und
  3. Bemühungen, die Förderung von Diversität durch die Aufstellung von Plänen zur positiven Diskriminierung (*Umverteilung*), die Schaffung von Stabsstellen für Diversität (*Anerkennung* und *Repräsentation*) und die Einrichtung von Ausschüssen zur Überwachung der Fortschritte (*Versorgung*) im Unternehmen fest zu verankern.

Auf diese Weise scheinen die unterschiedlichen Facetten einander zu verstärken. Allerdings setzen nicht alle Unternehmen eine Kombination von Maßnahmen ein.

Diese verschiedenen Facetten und ihre Kombinationen wurden durch Konzerne und ihre Tochterunternehmen, durch Berufsverbände und professionelle Netzwerke, Tagungen, Fachzeitschriften, Webseiten und andere Medien unterschiedlichster Art international verbreitet. Wie in jedem anderen Diffusionsprozess auch haben sie sich in einem jeweils durch lokale Bedeutungen geprägten Kolorit manifestiert.

In den Augen mancher Praktiker, Arbeitnehmer oder auch der Öffentlichkeit scheinen die vielfältigen Zielstellungen von „Diversität“ jedoch nicht einem übergeordneten Zweck zu dienen. Das zeigt sich darin, dass sich viele Menschen nicht so ganz sicher sind, wofür und für wen das alles gut sein soll (Bell/Hartmann 2007). Wie bereits erwähnt stellt sich die Frage, ob „Diversität“ für die „Diversen“ (Minderheiten) gedacht ist, also zur Steigerung ihres sozialen und ökonomischen Status sowie ihres Wohlbefindens. *Umverteilung*, *Anerkennung* und *Repräsentation* scheinen in diese Richtung zu deuten. Oder sind die auf „Diversität“ gerichteten Maßnahmen für die „nicht-diverse“ Mehrheit gedacht, um deren gewohnten Wahrnehmungen zu verändern? *Versorgung*, *Wettbewerb* und *Organisation* scheinen eher auf diese Zielgruppe ausgerichtet zu sein. Oder geht es um beide Gruppen? Auch wenn die meisten Praktiker und Organisatoren auf dem Feld der „Diversität“ diese letzte Frage wahrscheinlich mit ja beantworten werden, richten sich die konkreten Programme üblicherweise entweder an die eine oder an die andere Zielgruppe.

Natürlich gibt es auch Kritiker der „Diversität“. Von der Wissenschaft angefangen bis hin zu sozialen Bewegungen und lokalen Basisgruppen haben sich viele negativ über Diversitätsmaßnahmen und -programme geäußert. Unter den wichtigsten kritischen Aussagen zum Konzept der „Diversität“ zählen die folgenden zu den am weitesten verbreiteten bzw. schlagkräftigsten Argumenten.

- Das Konzept der „Diversität“ ist instrumentalistisch, denn es geht davon aus, dass einige wenige, die als „divers“ gelten, von jemand anderem gemanagt werden müssen.
- Es verstärkt Normativität, indem es von der weißen, männlichen, körperlich voll leistungsfähigen, heterosexuellen Person als Norm ausgeht, von der die anderen abweichen.
- Es ist paternalistisch, denn es erhebt den Anspruch, zum Wohle einer mutmaßlich unterdrückten Gruppe zu wirken.
- Es ist im Ergebnis gesellschaftliche Manipulation, denn es versucht (einer bestimmten normativen Vorstellung folgend), künstlich ein perfektes Team, ein perfektes Unternehmen oder eine perfekte Gesellschaft zu schaffen.
- Es ebnet Unterschiede ein, indem es unterstellt, dass die Erfahrung der Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Behinderung usw. ihrer Natur nach immer dieselbe ist (und, dieser Logik folgend, auch die Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung dieselben sein müssen).
- Es führt zu einer Fragmentierung von Politik (besonders in Bewegungen, die von Gruppen getragen werden), indem es die Logik des Teilens und Herrschens bis auf einzelne Individuen und ihre unzähligen Eigenschaften herunterbricht.
- Es lenkt ab von sozialer Ungleichheit, indem es das Augenmerk auf Wertschätzung und Wohlbefinden statt auf die reale Verbesserung der strukturellen Bedingungen richtet.
- Es ist nur eine Formalität bzw. eine Fassade, die Unternehmen oder anderen Institutionen den Eindruck zu erwecken erlaubt, dass sie etwas Positives für Minderheiten unternehmen.
- Es lässt sich leicht von anderen Programmen innerhalb eines Unternehmens oder einer öffentlichen Einrichtung isolieren, weil es nur den Minderheiten und nicht allen dient.
- Es beinhaltet nicht viel mehr als Menschen zu zählen, die „anders“ sind, was manche – insbesondere jene, die als „anders“ gelten – als verletzend empfinden könnten.

Jeder dieser Kritikpunkte kann für sich genommen einen „wahren“ Kern beanspruchen – je nachdem, auf welche Facette von „Diversität“ er sich bezieht. Der entscheidende Punkt ist jedoch, dass viele Maßnahmen und Programme für Diversität eine Reihe von Facetten in sich vereinen, auf die nur einige der Kritikpunkte zutreffen. Denn diese beziehen sich auf verschiedenste Programme und Bedeutungen von „Diversität“. Deswegen ist es bisher keinem dieser Kritikansätze gelungen, der Verbreitung, Akzeptanz und Unterstützung von Diversität als Ganzer einen spürbaren Schlag zu versetzen.

#### 4. Ambiguität, Multivalenz, Banalität

Für „Diversität“ gibt es keine allgemeingültigen Definitionen, Zielstellungen oder Referenzgruppen. Das war jedoch für die Verbreitung des Begriffs nicht von Nachteil. Ganz im Gegenteil, gerade dieser Umstand trug vermutlich zu seiner Popularität und Bedeutung bei. Der Begriff scheint jedem etwas zu bieten. So schreibt Loretta Lees (2003, 622): „Like motherhood and apple pie, diversity is difficult to disagree with.“

Joyce Bell und Douglas Hartmann (2007) haben zahlreiche Interviews zu Fragen der Struktur und Funktion von „Diversität im Alltagsdiskurs“ im heutigen Amerika geführt. Sie stellten fest, dass viele Amerikaner Diversität für einen Euphemismus halten, bei dem es eigentlich um Rasse geht. Gleichzeitig erweckte jedoch die Mehrheit der Befragten den Eindruck, dass ihnen die genaue Bedeutung des Begriffs unklar ist. Dies zeigte sich an unscharfen Unterscheidungen, wenn vom Begriff „Diversität“ und seinen vielfältigen Bezügen auf individuelle Merkmale und Gruppengrenzen bzw. abstrakte Universalien und konkrete Maßnahmen die Rede war. Dessen ungeachtet akzeptiert ein großer Teil der Interviewten „Diversität“ – was man darunter auch immer verstehen mag – eher als „ein soziales Projekt oder eine soziale Initiative bzw. als einen moralischen Imperativ, der die Anerkennung und Akzeptanz von Unterschieden in der modernen Welt gebietet“ (Bell/Hartmann 2007, 899).

Von ähnlichen Beobachtungen berichtet auch Gabriella Modan (2008), die die Verwendung des Begriffs in einem Viertel von Washington untersucht hat. Modan glaubt, dass der Begriff der Diversität eine semantische Weichspülung erfahren hat. Er wurde seines Inhaltes entleert: „In the bleaching of ‚diversity‘ in local discourse, the word is used to promote some unspecified social good.“ (Modan 2008, 210) In ähnlicher Weise sprechen Lentin und Titley (2008, 22) von der Dehnbarkeit des Begriffs Diversität und von seiner abstrakten und idealistischen Qualität. Und auch Sara Ahmed (2007) beobachtet, wie PraktikerInnen im öffentlichen Sektor in Großbritannien (im konkreten Fall in Universitäten) Diversität in vielfältiger, widersprüchlicher und unbestimmter Weise definieren. Dessen ungeachtet ist der Begriff ihrer Meinung nach ansprechend, weil er eher Sicherheit als Bedrohung vermittelt (Ahmed 2007, 238).

Durch seine Multivalenz und optimistische Orientierung ist der Begriff der „Diversität“ zu einem allgegenwärtigen Sinnbild für Offenheit und Gerechtigkeit geworden. Heute stellt „Diversität“ eine unabdingbare Komponente von Unternehmensverantwortung dar. Von Unternehmen wird im Allgemeinen erwartet, dass sie ihr Engagement für Diversität, einen entsprechenden Maßnahmenkatalog zur Förderung von Diversität und Belege für Vielfalt in der Zusammensetzung ihrer Belegschaft in ihren Jahresberichten, Materialien für Werbung und zur Personalrekrutierung sowie auf ihren Webseiten dokumen-

tieren. Entsprechend haben auch Süß und Kleiner (2005, 10) festgestellt, dass „gesellschaftliche Erwartungen“ zu den Hauptgründen gehören, aus denen deutsche Firmen Programme für Diversitätsmanagement auflegen. Diese Erwartung reicht auch weit über die Geschäftswelt hinaus: Ein weites Spektrum von Organisationen – von kommunalen Behörden bis hin zu nationalen Regierungsbehörden, Universitäten, NGOs, Vereinen und Verbänden – sieht sich genötigt, diversitätskonformes Verhalten nachzuweisen. Gibt man bei Google Bilder „Diversität“ als Suchbefehl ein, findet man seitenweise farbenfrohe, optimistisch-beschwingte Bilder, die in Zusammenhang mit solchen Organisationen und öffentlichen Einrichtungen stehen. Tage der Vielfalt, Wochen der Vielfalt, Feste der Vielfalt werden organisiert und Kampagnen zur Förderung der Vielfalt durchgeführt. Botschaften der „Diversität“ finden sich überall: in Brettspielen, Zeichentrickfilmen, Werbeslogans, auf T-Shirts, Postern, Werbeplakaten an Verkehrsknotenpunkten und – am Flughafen von Barcelona gesehen – sogar auf einem Mülleimer mit integrierter Dosenpresse, der mit einem farbenfrohen Aufdruck (in drei Sprachen) die Vorzüge der Diversität mit den folgenden Worten preist:

Diversity: a set of visible and non-visible differences, including such factors as sex, age, education, ethnicity, disability, personality, sexual orientation, style of work, and so on. Taking advantage of these differences creates a productive atmosphere where everybody feels valued, and where their talents are fully harnessed to meet the organization's objectives.

„Diversität“ ist in der heutigen Zeit eine unverzichtbare Anforderung, ein Muss, eine *conditio sine qua non* für Institutionen aller Art. Aus diesen Gründen und aufgrund dieser Entwicklungen ist „Diversität“ zu einem allgegenwärtigen Phänomen geworden. Zugleich ist sie aber auch banal geworden: alltäglich, klischeebehaftet und vorhersehbar. Diese Entwicklungen gehen mit zunehmender sozialer Diversifikation einher. Was verbindet diese Entwicklungstrends?

## 5. Diversifikation

Wir haben bereits oben gesehen, dass demographischer Wandel – wie in *Workforce 2000* prognostiziert – einen Anreiz für Maßnahmen und Programme zur Förderung von Diversität darstellt. In vielen Bereichen stehen demographische Beweggründe nach wie vor im Vordergrund: Die Bevölkerung wird immer vielfältiger, und das politische Handeln muss sich dieser Tatsache stellen. So hat die britische Regierung ihr Engagement für die Förderung von Diversität im öffentlichen Sektor mit den folgenden Eckdaten zur Diversität in der briti-

schen Bevölkerung (NAO 2004, 2) unterfüttert: Jeder fünfte Erwachsene und jedes zwanzigste Kind hat eine Behinderung; der Frauenanteil an der arbeitenden Bevölkerung ist zwischen 1984 und 2003 von 58 auf 70 Prozent gestiegen; jedes zwölfte Individuum gehört einer ethnischen Minderheit an, ein Anteil, der sich gerade in letzter Zeit aufgrund neuer Zuwanderungsbewegungen erhöht hat. Schätzungen gehen ferner davon aus, dass jede fünfzehnte Person homosexuell oder bisexuell ist, jede zwanzigste einer nicht-christlichen Religion angehört und ein Viertel der Bevölkerung im Jahre 2041 älter als 65 sein wird. Das Land wird auf diese Weise als von Vielfalt geprägt und immer vielfältiger werdend wahrgenommen. Daraus folgt, dass politische Maßnahmen für Diversität erforderlich sind.

In den letzten 30 Jahren haben sich identitätsbasierte soziale Bewegungen und Auseinandersetzungen in vielen Ländern intensiviert und vervielfacht (Eisenberg/Kymlicka 2011, 1). Dabei wurden signifikante Prozesse politischen Wandels angestoßen. Gleichzeitig haben sich urbane Lebensstile merklich verbreitet (Zukin 1998) und soziale Milieus differenziert, was wiederum zu deutlich ausgeprägten Unterschieden in den Interessens-, Organisations-, Wohn-, Konsum- und Identifikationsstrukturen geführt hat. Zudem haben sich im Verlauf der letzten drei Jahrzehnte auch neue Muster der Diversifikation im Zuge globaler Migration entwickelt, die Bedingungen einer „Superdiversität“ hervorgebracht haben (Vertovec 2007). Diese neue Konstellation, die sich in zahlreichen Gesellschaften weltweit findet, lässt sich nicht nur darauf zurückführen, dass mehr Menschen migrieren und diese eine größere Variationsbreite in Bezug auf ihren ethnischen, sprachlichen und religiösen Hintergrund aufweisen. Vielmehr ergibt sich Diversifikation auch aus der steigenden Zahl unterschiedlicher Migrationspfade, der Differenzierung der Rechtsstatus der Zugewanderten und den damit jeweils verbundenen Bedingungen, den unterschiedlichen Zusammensetzungen der Migrationsströme nach Geschlecht und Alter und aus Unterschieden in der Humankapitalausstattung der MigrantInnen (Bildung, berufliche Qualifikation und Berufserfahrung).

Die verschiedenen Modi der Bevölkerungsdiversifizierung treiben den Diversitätsdiskurs zwar nicht an, aber Diversifikation und „Diversität“ sind verknüpft. Im Bewusstsein, dass es sich bei Diversifikation und dem Aufkommen von „Diversität“ um parallele Prozesse handelt, stellte der ehemalige Leiter des *US Census Bureau*, Kenneth Prewitt, einige Überlegungen zu den damit verbundenen Herausforderungen für die herkömmlichen Klassifikations- und Zählpraktiken sowie für die traditionelle Politik an (2002/2005). Prewitt (2002, 17) stellt fest, dass Klassifikation im Zuge von Diversifikation und der Entstehung von „Diversität“ zu einem beweglichen Ziel wird. Vor dem Hintergrund der Entstehung neuer Interessengruppen und Kategorien von sozialer Identität beobachtet er: „A classification rooted in diversity policy would be orders of