



## **Diversitätsbewusste Jugend- und Bildungsarbeit - Positionspapier**

DIVE – Netzwerk für diversitätsbewusste Jugend- & Bildungsarbeit

[www.netzwerk-diversitaet.de/](http://www.netzwerk-diversitaet.de/) [info@netzwerk-diversitaet.de](mailto:info@netzwerk-diversitaet.de)

Dezember 2012

### **DIVE - Netzwerk für diversitätsbewusste Jugend- & Bildungsarbeit**

Ist ein heterogen zusammengesetztes offenes Netzwerk und versammelt unterschiedliche Erfahrungshintergründe und Praxisfelder sowie unterschiedliche individuelle Schwerpunktsetzungen. So sind Zugänge zum Themenkomplex Diversität aus der Internationalen Jugendarbeit, aus der rassismuskritischen Arbeit oder durch Social-Justice-Trainings, aus der politischen Bildungsarbeit oder dem Bereich des Empowerments von jungen Menschen – inklusive deren Überschneidungen – repräsentiert und stellen eine wertvolle Vielfalt innerhalb der Gruppe dar. Als weitere theoretisch-konzeptionelle Hintergründe fließen u. a. die Cultural Studies, Post-Colonial Studies, Queer Studies, Gender Studies oder Critical Whiteness Studies ein. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt bei vielen in der Jugendarbeit – häufig in internationalen oder interkulturellen Kontexten –, aber auch in den Bereichen Erwachsenenbildung, Organisationsentwicklung oder Empowerment zu strukturellen Veränderungen.

### **Ziel dieses Positionspapiers**

Dieses Positionspapier soll das gemeinsame Grundverständnis für eine prozessorientierte künftige Zusammenarbeit im Netzwerk DIVE skizzieren. Wenn wir in diesem Papier versuchen ein Grundverständnis diversitätsbewusster Arbeit zu formulieren, kann es sich daher nur um einen ersten gemeinsamen Nenner handeln, so dass nicht alle Aspekte, die für einzelne eine wichtige Rolle spielen, hier auftauchen oder den jeweils gewünschten Raum einnehmen können. So stehen zum Beispiel Ansätze, die diversitätsbewusste Bildungsarbeit als Teil einer rassismuskritischen Bildungsarbeit verstehen, gleichwertig neben Ansätzen, die dies genau umgekehrt verstehen. Dennoch zeigt sich, dass die gemeinsamen inhaltlichen Anknüpfungspunkte so zahlreich sind, dass es als lohnend und gewinnbringend für alle Teilnehmenden eingeschätzt wird, sie in diesem Papier zu beschreiben.

Wir verwenden bewusst den Begriff „Diversität“ und „diversitätsbewusste Jugendarbeit“, um deutlich zu machen, dass wir ein anderes Verständnis als die im Unternehmensbereich unter „diversity management“ firmierenden Ansätze verfolgen. Im Vordergrund unseres Interesses stehen weder die Gewinnmaximierung noch die Erschließung bisher unzureichend genutzter personeller Ressourcen, sondern das Ziel, möglichst vielen jungen Menschen Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen und zu Teilhabe zu ermöglichen. Dies ist nicht mit einer grundsätzlichen Ablehnung von im diversity management verbreiteten Ansätze und Methoden gleichzusetzen – selbstverständlich gibt es hier auch inhaltliche und methodische Überschneidungen –,

sondern beschreibt die unterschiedliche Perspektive und Zielsetzung gegenüber den Ansätzen aus der Wirtschaft.

Wir sind uns dabei bewusst, dass diese sprachliche Unterscheidung nur im Deutschen funktioniert, da wir im Austausch mit internationalen Partner\_innen oder bei englischsprachigen Texten Diversität mit „diversity“ übersetzen. Dennoch erscheint uns diese Entscheidung im Hinblick auf die Konjunktur des Begriffes „Diversity“ im deutschsprachigen Raum angezeigt, da sie gleichzeitig für eine gesellschaftliche Verortung steht. Im Mittelpunkt unseres Verständnisses steht der Mensch, und zwar in seiner Gesamtheit, nicht nur in Bezug auf sein Berufsleben, seine Leistungs- oder Funktionsfähigkeit. Diversität stellt somit das gemeinsame Mensch-Sein und die verbindenden Eigenschaften von Menschen stärker in den Vordergrund als beispielsweise ihr Funktionieren in einem vielfältigen Kolleg\_innenkreis.

### **Grundverständnis**

Wir wollen unter der Überschrift Diversität auch Machtstrukturen und strukturelle Benachteiligungen in den Blick nehmen und einer Kritik unterziehen. Insofern steht auch Intersektionalität und damit der Umgang mit Mehrfachdiskriminierung im Fokus unserer Arbeit. Dieses Verständnis beinhaltet gleichzeitig eine Absage an ein naives oder romantisches Verständnis von Diversität, in dem „alles so schön bunt und vielfältig“ erscheint, aber Hierarchien und Diskriminierungen ausgeblendet werden. Ein faszinierter Blick auf Vielfalt kann zwar ein erster Zugang sein, er kann aber auch Zuschreibungen reproduzieren, binäres Denken manifestieren und ein buntes Nebeneinander von ungleichen bzw. ungerechten Lebensrealitäten schon als erfolgreiche interkulturelle Praxis wahrnehmen. Unserer Herangehensweise an das Begriffsfeld Diversität liegt eine Perspektive zugrunde, die Chancengleichheit und Teilhabegerechtigkeit für alle als Ziel verfolgt und somit auch Antidiskriminierung als zentrales Element umfasst. Insofern bedeutet diversitätsbewusste Arbeit immer auch Sensibilisierung für und Reflexion von Erfahrungen und Strukturen von Privilegierung und Diskriminierung.

Es ist uns wichtig, dass der Fokus von künftigen Bemühungen nicht nur die „klassischen“ Kategorien der Antidiskriminierungspolitik (Rassismus/ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) berücksichtigt, sondern auch der soziale Status, die körperliche Verfassung, die geografische Lage etc. mitgedacht werden. Jede Art von Diskriminierung wird zunächst als gleich bedeutsam angesehen. Wir wenden uns daher gegen eine Konkurrenz zwischen verschiedenen Formen von Diskriminierung. Gemeinsames Ziel muss es sein, Exklusion(sgründe) zu identifizieren und zu überwinden.

Ein weiteres gemeinsames Grundverständnis ist das der Inklusion. Vielfalt ist aus unserer Sicht in modernen Gesellschaften von vornherein gegeben. Jenseits weit verbreiteter Etabliertenvorrechte geht unser pädagogisches und gesellschaftliches Verständnis von dem Ziel aus, für alle Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Dies umfasst ggf. auch sogenannte positive Maßnahmen zur Förderung bisher unterrepräsentierter Gruppen oder Einzelpersonen – sei es in Form von Quoten oder Maßnahmen zur Gleichstellung marginalisierter Gruppen.

Es wird deutlich, dass eine diversitätsbewusste Pädagogik die Perspektive der Antidiskriminierung einnehmen und dabei auch strukturelle Diskriminierungen

einbeziehen muss, wenn sie vorhandene Benachteiligungen oder Ausgrenzungen nicht ungewollt reproduzieren will. Gleichzeitig wollen wir Individuen natürlich nicht bzw. nicht nur über ihre Gruppenzugehörigkeit (z. B. zu einer benachteiligten Gruppe) wahrnehmen oder gar definieren oder sie auf eine Opferrolle reduzieren. Unterschiede zwischen Individuen müssen anerkannt werden, denn Fähigkeiten, Vorlieben etc. können nicht von sozialen Gruppenzugehörigkeiten abgeleitet werden.

Ziel eines diversitätsbewussten Ansatzes ist eine Erweiterung bzw. ein Wechsel der Perspektive: Diversitätsbewusste Pädagogik will für das Vorhandensein oder die Möglichkeit verschiedener Perspektiven sensibilisieren, sie will vorhandene oder mögliche Heterogenität bewusst machen und ihre Chancen aufzeigen sowie die oft unbewusste und selbstverständliche Vorannahme, dass alles so ist, wie ich es selbst kenne oder wahrnehme, hinterfragen.

Eine diversitätsbewusste Pädagogik nimmt vielfältige Differenzen in den Blick. Eine Wahrnehmung der sehr heterogenen Lebensformen und Alltagsrealitäten in jedem Land oder der sehr heterogenen Positionierungen innerhalb einer nationalen Teilgruppe in einem internationalen Setting kann helfen, die Fokussierung auf national oder kulturell konstruierte Differenzen zu überwinden und dem Bedürfnis nach Sortierung entgegen zu wirken.

Es kann allerdings auch eine Anmaßung oder Überforderung sein, alle Unterschiede in den Blick zu nehmen und bearbeiten bzw. berücksichtigen zu wollen. Daher kann eine situative Schwerpunktsetzung oder bewusste Fokussierung auf einzelne Differenzlinien oder Diskriminierungsformen sinnvoll oder sogar unumgänglich sein. Sie erfolgt dann jedoch aus einer diversitätsbewussten Haltung heraus: Es geht nicht um Diskriminierungskonkurrenz, sondern um eine grundsätzliche Absage an alle Formen von Diskriminierung und eine situative pädagogische oder strategische Abwägung, welche Differenzen in welchen Settings wie bearbeitet werden sollen und können. Wichtig für die diversitätsbewusste Arbeit ist es, Raum für die Differenzkategorien und Diskriminierungserfahrungen zu geben, die innerhalb des Prozesses der jeweiligen Gruppe auftauchen, und entsprechend flexibel damit umzugehen.

### **Praktische Anwendung**

Da mehrere Mitwirkende im Netzwerk in der Internationalen Jugendarbeit tätig sind, liegt ein besonderes Augenmerk auf typischen pädagogischen Situationen etwa bei internationalen Jugendbegegnungen. Hier gilt beispielsweise die Anforderung, Teilnehmende nicht in erster Linie als Repräsentant\_innen ihres Landes oder einer bestimmten Kultur wahrzunehmen, selbst wenn sie gemeinsame Verhaltensweisen oder Eigenschaften zu haben scheinen. Daraus ergibt sich auch, dass Teilnehmende nicht für die Politik oder gesellschaftliche Situation in ihrem jeweiligen Heimatland verantwortlich gemacht werden und dass niemand – egal in Bezug auf welche Differenzlinie – selbstverständlich als Vertreter\_in für eine bestimmte Gruppe angesehen werden soll.

Im konkreten pädagogischen Handeln drückt sich der diversitätsbewusste Ansatz nicht nur in den gewählten Methoden und der Programmgestaltung aus, sondern die dahinterstehende Haltung wird beispielsweise auch durch eine diversitätsbewusste Thematisierung durch Teamer\_innen als eine Form einer niedrigschwelligen diversitätsbewussten pädagogischen Intervention immer wieder deutlich. Um

Pauschalisierungen zu vermeiden, sind subjektive Begründungen für alltägliches Handeln innerhalb von heterogenen Gruppen nicht nur zulässig, sondern werden aktiv eingefordert, um Verständnis für die Motivation oder die Absicht der handelnden Personen zu entwickeln, statt vorschnelle Bewertungen vorzunehmen. Nicht nur in diesem Zusammenhang kann es sinnvoll sein, konkrete Alltagsfragen, in denen Diversität möglicherweise auch als problematische Herausforderung spürbar wird, eher in Kleingruppen zu thematisieren, in denen die Wahrscheinlichkeit für ein gegenseitiges Verständnis persönlicher Beweggründe und die Offenheit im Allgemeinen größer sein wird.

Ein weiteres Element einer diversitätsbewussten Jugendarbeit ist ein kritisches Kultur- und Subjektverständnis. In derselben kulturellen und gesellschaftlichen Umgebung machen Menschen ganz unterschiedliche Erfahrungen mit dieser sie umgebenden Realität. In einem so umrissenen Kulturverständnis ist Platz für unterschiedliche Bedeutungen, Widersprüche und für Veränderung und Entwicklung anstelle eines statischen Kulturverständnisses.

Die Vermeidung von kulturellen oder anderen Kategorisierungen bedeutet allerdings nicht, dass Unterschiede nicht ernst genommen würden. Es gibt sie, sie haben unterschiedliche Hintergründe und Ursachen und sie wirken sich auch in Gruppensituationen aus – die kritische Perspektive wendet sich vor allem gegen die Überbewertung eindimensionaler oder vermeintlich kulturbedingter Erklärungsansätze für differenzierte und häufig unübersichtliche Gruppensituationen und zielt auf eine Sensibilisierung für die Mechanismen und Effekte hinter solchen vereinfachenden Perspektiven. Außerdem ist es wichtig, eigene Selbstverständlichkeiten selbstkritisch aufzudecken – erst das öffnet häufig den Blick für die Wahrnehmung und Anerkennung anderer Lebensrealitäten.

Die Internationale Jugendarbeit formuliert regelmäßig die Auseinandersetzung mit Vorurteilen als pädagogisches und politisches Ziel. Der diversitätsbewussten Bildungsarbeit geht es neben der Reflexion von Vorurteilen und den hinter ihnen stehenden Mechanismen um eine Erhöhung der selbstreflexiven Kompetenz. Die Bewusstmachung eigener Vorurteile und ein daraus resultierendes kritisches Denken und Handeln soll zu einem anderen Umgang mit in der eigenen Phantasie und im Diskurs auftauchenden Bildern über ‚Andere‘ beitragen.

In Gruppensituationen geht es darum, Vielfalt und Multiperspektivität wahrzunehmen und anzuerkennen, ohne sie einerseits zu überhöhen oder zu werten bzw. zu kategorisieren – und damit indirekt festzuschreiben – oder sie andererseits zu tabuisieren. Gerade in heterogenen Gruppen geht es auch darum, Einzelpersonen untereinander zur direkten Kommunikation miteinander zu ermutigen – über ihre individuellen Gemeinsamkeiten und Unterschiede – und dafür einen pädagogischen Rahmen und eine fördernde Atmosphäre zu schaffen. Dies umfasst die Ermutigung sowohl zum Fragen stellen als auch zum persönlichen Grenzen setzen in Einzel- und Gruppengesprächen.

Wir sind davon überzeugt, dass diversitätsbewusste Methoden die Jugend- und Bildungsarbeit bereichern und weiter entwickeln und die Kompetenzen im aktiven Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt stärken.

## **Entstehungsgeschichte und Hintergrund**

Im Laufe des Jahres 2012 hat sich auf Initiative von transfer e. V., JUGEND für Europa (Deutsche Agentur für das EU-Programm JUGEND IN AKTION) und IDA (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V.) bei zwei bundesweiten Treffen ein Netzwerk von Personen mit institutioneller Anbindung und Freiberufler\_innen gebildet, die sich über Methoden, Inhalte und theoretische Hintergründe austauschen möchten und Bildungsangebote im Bereich der diversitätsbewussten Jugend- und Bildungsarbeit unterbreiten möchten.

Im Juni 2012 haben sich 15 Expert\_innen der diversitätsbewussten Jugend- und Bildungsarbeit zu einem Workshop in Köln getroffen und ihr Verständnis von Diversität und diversitätsbewusster Jugend- und Bildungsarbeit diskutiert. Bei einem weiteren Treffen im Dezember 2012 wurde dieses Positionspapier verabschiedet. Die Erstunterzeichner\_innen sind:

- Ulrike Becker, Promovendin an der Universität Bielefeld, Schwerpunkt Internationale Jugendarbeit unter intersektionaler Perspektive, Bielefeld
- Karima Benbrahim (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. – IDA, Referentin), Düsseldorf
- Borris Diederichs (Deutsch-Französisches Jugendwerk – DFJW, Projektbeauftragter für Diversität und Partizipation), Berlin
- Ansgar Drücker (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. – IDA, Geschäftsführer), Düsseldorf
- Julia Motta, Bildung und Beratung, Bildungsreferentin und freiberufliche Trainerin für Internationale Jugendarbeit, interkulturelle und diversitätsbewusste Bildung, Berlin
- Hale Oktav, Bezirksjugendwerk der AWO Baden e.V., Karlsruhe
- Werner Müller, transfer e.V., Köln
- Karin Reindlmeier, bapob – Berliner Arbeitskreis für politische Bildung e.V., Berlin
- Natalia Seriakova, Trainerin und Coachin, Essen
- Ahmet Sinoplu, freiberuflicher Trainer und Berater in der Internationalen Jugendarbeit, Köln
- Ali Sirin, Planerladen, Dortmund
- Eike Totter (totter.eu, Berater, Coach, Trainer), Kassel
- Anne Sophie Winkelmann (freie Bildungsreferentin), Berlin