



Diversity

Brigitte Liebig

DOI: <https://doi.org/10.33058/seismo.30739.0050>

Erstveröffentlicht: December 2020

Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik

Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler, Carlo Knöpfel, Pascal Maeder, Ueli Tecklenburg (Hrsg.)

Veröffentlicht von: Seismo Verlag, Zürich und Genf

ISBN ePDF 978-3-03777-739-8

ISBN Print 978-3-03777-177-8

Zitiervorschlag: Liebig, Brigitte. 2020. Diversity. In Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler, Carlo Knöpfel, Pascal Maeder, Ueli Tecklenburg (Hrsg.), *Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik*. Zürich: Seismo Verlag, DOI <https://doi.org/10.33058/seismo.30739>.

Der Begriff Diversity (Diversität/diversité) beschreibt die Vielfalt bzw. Heterogenität der persönlichen und umweltbedingten Voraussetzungen und Merkmale von Menschen. Er verdeutlicht, dass Menschen sich nicht nur voneinander unterscheiden, sondern zugleich selbst Träger und Trägerinnen unterschiedlichster Merkmalseigenschaften sind. Als primäre Dimensionen von Vielfalt werden als weitgehend unveränderlich betrachtete, askriptive Merkmale, wie z. B. die Geschlechts- oder Alterszugehörigkeit eines Menschen, die nationale und soziale Herkunft, geistige und körperliche Fähigkeiten oder die sexuelle Orientierung genannt. Sekundäre Dimensionen von Vielfalt, wie z. B. Ausbildung, Wohnort, Familienstand, Einkommen, Berufsstand oder Lebenserfahrung, gelten als im Lebensverlauf erworben. Dabei ist zu beachten, dass sich einige Merkmale, wie z. B. die Religionszugehörigkeit, nur schwer einer der beiden Dimensionen zuordnen lassen, während zugleich Wechselwirkungen zwischen primären und sekundären Dimensionen von Vielfalt (z. B. zwischen sozialer Herkunft und Bildung) bestehen. Im Kontext einer sozialpolitischen Perspektive stellt sich die Frage, inwiefern mit den hier beschriebenen Dimensionen bzw. Identitätskategorien und ihren Verschränkungen spezifische Probleme sozialer Ungleichheit und Diskriminierung sowie die soziale Exklusion von Einzelnen oder Gruppen verbunden sind.

Die Ursprünge des Konzepts reichen auf die afroamerikanische Bürgerrechtsbewegung und die Frauenbewegung im Nordamerika der Jahre 1950 bis 1970 zurück. Damals wandten sich erstmals Bürgerrechtler und Frauenorganisationen gegen rassistische und sexistische Formen von Diskriminierung in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt und forderten gleiche politische Rechte für alle Bürger und Bürgerinnen der USA. Das Bürgerrechtsgesetz (Civil Rights Act) von 1964 sowie Affirmative Action (AA) und Equal Employment Opportunity (EEO) Programme bildeten Grundlagen einer erstmals gesetzlich verankerten Antidiskriminierungspflicht auf dem nordamerikanischen Arbeitsmarkt. In den 1980er Jahren stellten die Begründer des Diversity-Ansatzes, darunter Taylor H. Cox und R. Thomas Roosevelt Jr., den an Fairness und Gerechtigkeit orientierten Antidiskriminierungsprogrammen die provokative Behauptung entgegen, dass es sich hier nur um «künstliche Interventionen» handele, deren Erfolg über kurz oder lang versanden werde. Ihre an den Management-Schulen von Michigan und Harvard sowie im Rahmen der Organisationsberatung entwickelten Ideen für ein Management of Diversity gründeten auf einem fundamentalen Perspektivenwechsel. Dieser machte deutlich, dass ein sensibler und kritischer Umgang mit der Verschiedenheit von Menschen in Anbetracht sozialer, demografischer und ökonomischer Transformationen nicht nur gesellschaftlich unvermeidbar ist, sondern dass er auch grosse Potenziale birgt bzw. betriebswirtschaftlich von grossem Nutzen ist. Die seither mit dem Diversity-Ansatz stark verknüpfte Business-Perspektive begreift die in Gesellschaft und Belegschaften vorhandene Heterogenität als Ressource: Aus dieser Sicht steigert etwa ein diskriminierungsfreies



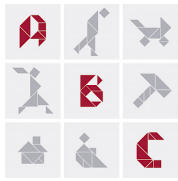
Arbeitsumfeld nicht nur die Zufriedenheit und Leistung der Beschäftigten, sie hat auch positive Auswirkungen auf Arbeitsqualität und Produktivität, Problemlösungs- und Innovationsfähigkeit sowie den Marktzugang von Organisationen.

Das Konzept Diversity, das seit den 1990er Jahren in der Praxis vielfach bei Fragen zur Führung und Gestaltung von Arbeitsorganisationen Anwendung findet, wird heute vermehrt auch in seiner Bedeutung für gleichstellungs- oder sozialpolitische Fragestellungen und Ansätze diskutiert. So macht es auch auf gesellschaftlicher Ebene auf komplexe Strukturen von Benachteiligung und daraus resultierende soziale Risiken aufmerksam, etwa wenn es um Bildungschancen, den Zugang zum Arbeitsmarkt oder soziale Sicherheit im Alter geht. Da der Diversity-Begriff erlaubt, soziale Fragen deutlich differenzierter als bisher mit Blick auf spezifische Zielgruppen (z. B. atypisch Beschäftigte, Alleinerziehende) oder mit Blick auf die kumulativen Formen von Benachteiligung (z. B. geringqualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund) zu bearbeiten, wird er für sozialpolitische Perspektiven höchst relevant. Die sozialpolitischen Aspekte von Diversity werden überdies in Zusammenführung mit dem Begriff der Inklusion deutlich, welcher im normativen Sinne auf die staatliche Aufgabe der sozialen Integration in einer zunehmend von Vielfalt gekennzeichneten Gesellschaft verweist. Und beim Blick auf die politische Sphäre wird ersichtlich, dass Reformen und Handlungsansätze im Bereich Sozialpolitik erst dann der Vielfalt individueller Voraussetzungen und Lebenslagen Rechnung tragen können, wenn sie gemeinsam mit weiteren Politikfeldern, wie etwa Bildungs-, Arbeitsmarkt- oder Migrationspolitik angegangen werden.

Eine rechtliche Grundlage für betriebliche Diversität bildet das erstmals 1997 im Amsterdamer Vertrag formulierte Diskriminierungsverbot, das sich auf Alter, Geschlecht, Ethnizität, Behinderung, Rasse, Religion und sexuelle Orientierung bezog. Seit Beginn dieses Jahrhunderts werden Verstösse gegen Gleichbehandlung innerhalb wie ausserhalb der Arbeitswelt durch verschiedene europäische Gleichbehandlungsrichtlinien und -gesetze sanktioniert. Überdies haben sich seit 2004 zahlreiche europäische Länder mit der Unterzeichnung einer Diversity-Charta zu Antidiskriminierung und Massnahmen der Gleichstellung mit Blick auf sehr unterschiedliche Diversitäts-Dimensionen verpflichtet.

Am 1. Januar 2000 fand mit Artikel 8, Absatz 1 erstmals explizit das Diskriminierungsverbot Eingang in die schweizerische Bundesverfassung: Es verweist darauf, dass niemand wegen seiner Herkunft, Rasse, Geschlechts, Alter, Sprache, sozialer Stellung, Lebensform, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung diskriminiert werden darf. Dennoch etabliert sich in der Eidgenossenschaft Diversity als Begriff oder sozialpolitisches Konzept nur langsam. Dabei zeichnet sich die Eidgenossenschaft nicht allein aufgrund ihrer vier Sprachgemeinschaften durch eine von kultureller Vielfalt und Wertepluralismus geprägte Bevölkerung aus. Die Wohn- und Erwerbsbevölkerung weist im europäischen Vergleich auch einen sehr hohen Anteil zugewanderter Personen auf. Besonders gleichstellungs- und integrationspolitisch motivierte Analysen und Debatten befördern heute in der Schweiz ein Nachdenken über Benachteiligungen aufgrund soziokultureller Heterogenität: Gerade mit Blick auf die Migrationsbevölkerung stellt sich in der Schweiz die Frage, wie institutionell ein Rahmen geschaffen werden kann, der auch Zugewanderten gleichen Chancen hinsichtlich gesellschaftlicher Teilhabe gewährleistet.

Der Begriff Diversity gilt heute hinsichtlich seiner sozialpolitischen Dimensionen und Reichweite als unterbelichtet. Kritisch anzumerken ist insbesondere die im europäischen Raum vorherrschende Lesart des Konzepts, welche von soziokulturell bedingten Verteilungs- und Chancenungleichheiten ablenkt und einseitig die betrieblichen Nutzeneffekte von Diversität betont. Die im wirtschaftlichen Kontext dominanten Diskurse und Massnahmen zu Diversity zielen in erster Linie auf die Integration von hochqualifizierten Beschäftigten, sie verbessern kaum die Lage gering qualifizierter Frauen mit Migrationshintergrund. Gerade in der Schweiz machen jüngste Studien auf die spezifischen Benachteiligungen aufmerksam, die Frauen mit Care-Verpflichtungen, mit Migrationshintergrund und bei prekärer Erwerbsarbeit auf dem Arbeitsmarkt und im System sozialer Sicherheit entstehen. Überdies legt die jüngere Forschung die negativen Folgen einer Sozialpolitik offen, die sich mit Blick auf soziale Sicherheit und Lebensqualität im Alter noch immer an einer lebenslangen und kontinuierlichen Vollzeiterwerbstätigkeit orientiert und damit die Situation vieler Frauen oder jüngerer Erwerbstätiger ausblendet. Gerade aus sozialpolitischer Perspektive gilt es somit, wieder Anschluss an die politisch-normativen Ursprünge des Konzepts zu finden, welche soziale Ungleichheit und damit verknüpfte soziale Risiken ausdrücklich thematisiert.



Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik



Literaturhinweise

g, B., Gottschall, K. & Sauer, B. (Eds.) (2016). Gender equality in context: policies and practices in Switzerland. Opladen: Barbara Budrich Publishers.

Riedmüller, B. & Vinz, D. (2009). Diversity als Herausforderung für die Sozialpolitik. In S. Andresen, M. Koreuber & D. Lüdke (Hrsg.), Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur «Modernisierung» von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik (S. 65–78). Wiesbaden: VS.

Vertovec, S. (Ed.) (2015). Routledge international handbook of diversity studies. Abingdon: Routledge.