

Jolanta Voß

Ignorieren Imitieren Integrieren

Umgang mit Vielfalt
in konfessionellen
Wohlfahrtsorganisationen

Kohlhammer

Kohlhammer

DIAKONIE

Bildung – Gestaltung – Organisation

Herausgegeben von

Hanns-Stephan Haas

Beate Hofmann

Christoph Sigrist

Band 24

Jolanta Voß

Ignorieren – Imitieren – Integrieren

Umgang mit Vielfalt in konfessionellen
Wohlfahrtsorganisationen

Verlag W. Kohlhammer

Die vorliegende Arbeit wurde an der Universität Hildesheim als Dissertation angenommen.

Datum der Disputation: 25.08.2020

Gutachter: Prof. Dr. Wolfgang Schröder und Prof. Dr. Gunther Graßhoff

1. Auflage 2021

Alle Rechte vorbehalten

© W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Gesamtherstellung: W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Print:

ISBN 978-3-17-040944-6

E-Book-Format:

pdf: ISBN 978-3-17-040945-3

Für den Inhalt abgedruckter oder verlinkter Websites ist ausschließlich der jeweilige Betreiber verantwortlich. Die W. Kohlhammer GmbH hat keinen Einfluss auf die verknüpften Seiten und übernimmt hierfür keinerlei Haftung.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	9
Abbildungsverzeichnis	10
Einleitung	11
1. Theoretischer Zugang zum Forschungsfeld	17
1.1 Verständnisgrundlagen und thematische Eingrenzung	17
1.1.1 Begriffsbestimmung von Diversity	18
1.1.2 Vielfalt als Konstrukt	23
1.1.3 Umsetzung von Diversity in Organisationen	28
1.1.4 Interkulturelle Öffnung in sozialen Organisationen	32
1.1.5 Umweltanpassung von Organisationen als theoretischer Bezugsrahmen	36
1.2 Forschungsstand und Fragestellung	39
1.3 Caritas – die Wohlfahrtorganisation der katholischen Kirche	47
1.4 Diversity bei der Caritas in Deutschland	49
1.4.1 Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen	50
1.4.2 Subsidiarität und Korporatismus	56
1.4.3 Das Leitbild des Deutschen Caritasverbandes	61
1.4.4 Die Diskussion um eine interkulturelle Öffnung der Caritas	65
1.4.5 Die Barrieren für Diversity im Deutschen Caritasverband	70
1.5 Caritas ir įvairovės valdymas – Eine Bestandsaufnahme des Diversity-Diskurses in Litauen	73
1.5.1 Die Organisation der Wohlfahrtspflege in Litauen	79
1.5.2 Zur Rolle der Caritas	84
1.5.3 Diversity – (k)ein Thema?	90

2.	Untersuchungsdesign	97
2.1	Methodische Herangehensweise	97
2.2	Interviewleitfaden	101
2.3	Sampling	106
2.4	Erhebung	111
2.5	Auswertung	114
3.	Ergebnisse der empirischen Untersuchung in Deutschland	123
3.1	Komplexität struktureller Anforderungen	123
3.1.1	Caritas ist ein „kirchlicher Ort“	124
3.1.2	Caritas ist ein „sehr großer Arbeitgeber“	126
3.1.3	Caritas ist eine „Marke“	130
3.1.4	Caritas ist „ein soziales Dienstleistungsunternehmen“	134
3.2	Handeln im Widerspruch	138
3.2.1	Geöffnet nach Außen: „Plötzlich für alle zuständig, was ich früher gar nicht durfte“	138
3.2.2	Geschlossen nach Innen: „Wir sind für alle Leute da, aber nicht mit allen Leuten für alle Leute da“	145
3.3	„Entweder sagen wir ‚Wir schrumpfen‘ [...] oder aber wir sagen ‚Wir öffnen uns‘“ – Das Aushandeln des Diversity-Dilemmas	151
3.3.1	Differenzieren: „Grenzen kennen“	152
3.3.2	Rationalisieren: „Grenzen ein bisschen dehnen“	154
3.3.3	Transformieren: „Wir stehen für was Bestimmtes, aber es sind auch andere Dinge möglich“	159
4.	Kontrastive Ergänzung aus der Untersuchung in Litauen	165
4.1	Selbstverständnis der Caritas in Litauen – „Stiprus ryšys su Bažnyčia“	165
4.1.1	Caritas als Hilfestellerin: „Ta gera širdis mąstanti tūri būti“	167
4.1.2	Caritas ist Arbeitgeberin: „Jis tūri pripažinti, kad ieško Dievo“	169
4.2	Zum Spannungsverhältnis zwischen Kirchlichkeit und Fachlichkeit	173
4.2.1	Im Auftrag der Mission	174

4.2.2	Wenn Mission scheitert: „Mes tiesiog teikiam pagalbą“	178
4.2.3	Es lebe die Mission! – „Parapijų turi žmonės atrasti pagalbą“	182
4.3	Erkenntniszugewinn	185
5.	Exkurs: ‚Würfel der Vielfalt‘ als Medium institutionalisierter Konstruktion von Vielfalt	187
6.	Zusammenfassung	205
7.	Diskussion und Reflexion	207
	Danksagung	225
	Literaturverzeichnis	227
	Anhang	243

Abkürzungsverzeichnis

AA	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
Abb.	Abbildung
ADG-E	Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Anm.	Anmerkung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
Bd.	Band
BRD	Bundesrepublik Deutschland
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CC	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
DCV	Deutscher Caritasverband
DD	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
DDR	Deutsche Demokratische Republik
d. h.	das heißt
DiCV	Diözesancaritasverbände
ebd.	ebenda
EE	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
EG	Europäische Gemeinschaft
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
e. V.	eingetragener Verein
EVS	the European Values Study
f.	folgende [Seiten / Zeilen]
ff.	fortfolgende [Seiten / Zeilen]
FF	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
Fn.	Fußnote
GG	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
ggfs.	gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HH	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
Hrsg.	Herausgeber_innen
II	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
IKÖ	Interkulturelle Öffnung

JJ	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
JV	Initialen der Autorin
KK	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
lat.	lateinisch
LL	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
max.	maximal
Mio.	Million(en)
MM	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
NGO	Nichtregierungsorganisation
NN	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
o. g.	oben genannte(n)
o. J.	ohne Jahresangabe
OO	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
o. S.	ohne Seitenangabe
PP	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
RR	Pseudonymisierte Initialen der interviewten Person
S.	Seite(n)
u. a.	unter anderem
u. ä.	und ähnliche(s)
USA	<i>United States of America</i>
usw.	und so weiter
u. w.	und weitere
vgl.	vergleiche
WVS	the World Value Survey
Z.	Zeile(n)
z. B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	„4 Layers of Diversity“ nach Gardenswartz und Rowe	25
Abbildung 2:	Handlungsansätze bei der Umsetzung von Diversity in Organisationen	29
Abbildung 3:	Umsetzung der Interkulturellen Öffnung	35
Abbildung 4:	Transkriptionsregeln	113
Abbildung 5:	Kodierleitfaden	116
Abbildung 6:	Handlungsoptionen der Wohlfahrtsverbände	218

Einleitung

*Das ist wie mit dem Salz der Erde.
Wenn das Salz seine Salzigkeit verliert, wird es weggeworfen. Nicht mehr benötigt.
Und es scheint mir, dass die Erfahrung des Glaubens das Salz der Caritas ist und bleiben sollte.
(Aus dem Interview mit einer Führungskraft der Caritas in Litauen)¹*

Das Eröffnungszitat lehnt sich an die Bergpredigt aus dem Matthäusevangelium 5,13 an: „Ihr seid das Salz der Erde. Wenn das Salz seinen Geschmack verliert, womit kann man es wieder salzig machen? Es taugt zu nichts mehr; es wird weggeworfen und von den Leuten zertreten.“²

Auch ohne eine ausführliche biblisch-theologische Interpretation bringt das Gleichnis vom Salz zum Ausdruck, dass die Caritas in ihrem Handeln authentisch sein sollte. Ihr traditionell-konfessioneller Kern bzw. Bezug zum christlichen Glauben macht sie für andere glaubwürdig. Dabei reicht es aber nicht aus, sich nur äußerlich zum Glauben zu bekennen. Diesen innerlich nicht zu leben bzw. für andere erfahrbar machen zu können, würde die Caritas gewissermaßen aushöhlen. Das Salz wird in diesem Fall geschmacklos.

Das Gleichnis lässt sich als Weckruf betrachten: die Organisation Caritas solle sich auf ihr eigentliches Tun als kirchliche Organisation konzentrieren und aus ihrem christlichen Wirken und Leben heraus zum geschmackvollen Salz werden. Gerade dadurch schafft sie es, glaubwürdig zu sein.

Das Aufrechterhalten der „monokulturell[en]“ Tradition ist „für konfessionelle Träger“ (Sauer/Schmidt 2012: 90) wie die Caritas in den Zeiten, in denen sich „die religiöse Landschaft des Christentums hinsichtlich der individuellen Kirchenmitgliedschaft und der Frömmigkeitspraxis“ „mitten in einem [...] beispiellosen Traditionsbruch“ befindet (Großbölting 2013: 12), gewiss keine leichte Aufgabe. Globalisierung, Migration und zunehmende religiöse Pluralität, kontinuierlicher Rückgang der Kirchenmitgliedschaft und wachsender Fach-

¹ Dies ist die Wiedergabe des aus dem Litauischen durch die Autorin übersetzten Originalzitats: „[...] *ten kaip zemes druska. Ir kai druska praranda savo suruma, jinai yra ismetama. Nebereikalinga. Tai ta druska, man atrodo, tai yra Carite turetu buti tikejimo patirtis*“ (BB, Z. 534–536). In dieser Arbeit werden nachfolgend die litauischsprachigen Zitate durch die Autorin übersetzt. Aufgrund der Übersetzung handelt es sich beim wiedergegebenen Text um kein direktes, sondern um ein indirektes Zitat. Deshalb wird bei den Übersetzungen auf die für Zitate obligatorischen Anführungszeichen verzichtet. Die entsprechenden, in deutscher Sprache wiedergegebenen Textteile werden durch Kursivierung gekennzeichnet.

² Vgl. <https://www.uibk.ac.at/theol/leseraum/bibel/mt5.html> (Zugriff am 29.06.2019).

kräftemangel stellen die großen deutschen konfessionellen Wohlfahrtsorganisationen³ vor die Herausforderung, nach den Wegen und Handlungsstrategien im Umgang mit interkultureller bzw. interreligiöser Vielfalt zu suchen.

Die Caritas ist als Hilfsorganisation der katholischen Kirche weltweit vertreten und in Deutschland die größte Arbeitgeberin im Sozial- und Gesundheitswesen nach dem Staat. Seit über 15 Jahren beschäftigt sich der deutsche Caritasverband kontinuierlich mit Fragen der interkulturellen Öffnung und Diversity; bisher ohne eine nennenswerte Verankerung innerhalb ihrer verbandlichen Strukturen.

Da die Caritas in Deutschland das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen genießt, welches die Bevorzugung von Beschäftigten⁴ mit katholischer Religionszugehörigkeit zulässt, gelten die Einstellungen von Konfessionslosen und Andersgläubigen nach wie vor als vereinzelte Sonderfälle mit begrenzten Aufstiegschancen (vgl. Sauer/Schmidt 2012: 90). So sind beispielsweise die leiten- und erzieherischen Positionen innerhalb der Caritas ausschließlich für Mitglieder der katholischen Kirche vorgesehen (vgl. Gekeler 2013: 13f.). Und genau an diesen Punkt knüpft die vorliegende Arbeit an und behandelt das Spannungsverhältnis zwischen einer exkludierenden Praxis der Personalrekrutierung und der inkludierenden Orientierung von Diversity. Das Forschungsinteresse richtet sich darauf, wie die traditionell mono-konfessionelle Prägung

³ Der Begriff Wohlfahrtsorganisationen umfasst im bundesdeutschen Kontext die sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege (vgl. Bieker 2011: 27). Geprägt durch unterschiedliche weltanschauliche oder religiöse Motive und Ziele arbeiten Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Caritasverband, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. zusammen (vgl. ebd.). Die Wohlfahrtsverbände sind föderalistisch strukturiert, das heißt, ihre Gliederungen auf kommunaler und Landesebene sowie ihre Mitgliedsorganisationen sind überwiegend rechtlich selbstständig (vgl. <http://www.bagfw.de>, Zugriff am 06.01.2014). „Die Wohlfahrtsverbände arbeiten sowohl auf Bundes- als auch auf Landes- und kommunaler Ebene zusammen [...], treten beim Zugang zu öffentlichen Fördermitteln aber auch in Konkurrenz zueinander“ (Bieker 2011: 29). Das Arbeitsgebiet der Wohlfahrtsorganisationen umfasst Soziale Arbeit für Kinder und Jugendliche, Migranten, Senioren, Familien, Menschen mit Behinderung und weitere Gruppen, soziale Fürsorge und Armutsbekämpfung, Gesundheitsförderung bzw. -prävention, Pflege, Beratungen und Ausbildung (vgl. u. a. Moos/Klug 2009). Das Handeln der Wohlfahrtsorganisationen ist durch den die Gesellschaft gestaltenden Anspruch, Lobbyarbeit, Einwerbung von Spenden und die Gewinnung von ehrenamtlichen Mitgliedern gekennzeichnet (vgl. Boeßenecker 2005; vgl. Moos/Klug 2009).

⁴ Angesichts des thematischen Bezugs der vorliegenden Arbeit hat sich die Autorin für die Verwendung einer diversitysensiblen Sprache entschieden. Dabei werden die genderneutrale Form (z. B. Beschäftigte) sowie das Sprachkonstrukt Gender_Gap (z. B. „Mitarbeiter_innen“) der Doppelform (z. B. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) vorgezogen.

der Caritas vor dem Hintergrund der beschriebenen Herausforderungen mit der interkulturellen und vor allem interreligiösen Offenheit in Einklang gebracht wird bzw. werden kann.

Um die angestrebte Erkenntnis zu schärfen, nimmt sich die vorliegende Arbeit eine Kontrastierung vor. Neben der organisationalen Praxis der deutschen Caritas wird hier ergänzend auch eine weitere nationale Caritas-Organisation in den Blick gefasst. Zusätzlich beleuchtet wird dabei die Situation der Caritas-Organisation in Litauen. Wissenschaftlich wurde bisher kaum berücksichtigt, inwiefern sich die Strukturen namentlich und in Bezug auf ihr Wertesystem identischen Wohlfahrtsorganisationen in West- und Osteuropa ähneln bzw. unterscheiden. Es wird deshalb analysiert, welchen Einfluss die unterschiedlichen, länderspezifischen Umweltbedingungen bzw. politischen, demografischen und infrastrukturellen Entwicklungen auf das Selbstverständnis, Wirkmächtigkeit und auch auf die Personalpolitik der jeweiligen nationalen Caritas haben. Der Fokus ist dabei auf den Umgang der Organisation Caritas mit Vielfalt gerichtet.

Den theoretischen Analyserahmen dieser Arbeit bildet die organisations-theoretische Perspektive des Neo-Institutionalismus. Der neo-institutionalistische Ansatz geht von „einer Resistenz der Organisation“ gegenüber Anforderungen der Umweltsysteme aus und spricht von „Anpassungsstrategien“, die Organisationen entwickeln, um mit den Widersprüchen in den Erwartungen jeweiliger auf sie einwirkender Umweltsegmente und den sich daraus ergebenden Dilemmata „fertig zu werden“ (Miebach 2007: 130, 132f.). Das mittels durchgeführter qualitativer Expert_inneninterviews erhobene empirische Material wird vor dem Hintergrund einer der zentralen Thesen des Neo-Institutionalismus – der Entkopplung – analysiert.

Die Empirie der vorliegenden Arbeit basiert auf insgesamt 17 qualitativen leitfadengestützten Expert_inneninterviews mit Führungskräften deutscher und litauischer katholischer Einrichtungen. Da das Bewahren bzw. das Verändern der Organisationskultur in den Zuständigkeitsbereich der Führungskräfte fallen, zielte die Konzeption des Forschungsdesigns dieser Arbeit darauf, die Sichtweisen und Handlungsorientierungen ebendieser Zielgruppe zu erfassen. Auf dieser Grundlage wird hier die Personalrekrutierungspraxis bzw. der Umgang katholischer Wohlfahrtsorganisationen mit Vielfalt rekonstruiert. Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, abzuleiten, welche Handlungsstrategien die Führungskräfte katholischer Wohlfahrtsorganisationen entwickeln, um unter dem Bewahren religiöser Tradition den Umgang mit Vielfalt zu gestalten. Die vorliegende Arbeit soll hiermit den wissenschaftlichen Diskurs um „Kontextsensibilität“ des Diversity-Ansatzes vorantreiben (Aretz 2006 in: Jensen-Dämmrich 2011: 163).

Die auf das gesetzte Ziel gerichtete Vorgehensweise dieser Arbeit lässt sich in vier Schritte gliedern: das Abstecken des thematischen bzw. theoretischen Bezugsrahmens, die Erläuterung des Designs der empirischen Untersuchung,

die Vorstellung der Ergebnisse und ihre Diskussion vor dem Hintergrund organisationstheoretischer Bezüge.

Zu Beginn wird das Kapitel 1 den theoretischen Zugang zum Forschungsfeld vorstellen. Die Verständnisgrundlagen dieser Arbeit sowie die thematische Eingrenzung werden im Kapitel 1.1 erläutert. Dabei skizziert Kapitel 1.1.1 die Begriffsbestimmung von Diversity sowie die Entstehung und Entwicklung des Diversity-Ansatzes. Im Kapitel 1.1.2 geht es anschließend um Vielfalt als Konstrukt. Hier werden die Dimensionen der Vielfalt erörtert. Im Kapitel 1.1.3 erfolgt die Vorstellung der Handlungsansätze von Organisationen im Umgang mit Vielfalt. Im Anschluss daran wird im Kapitel 1.1.4 der Prozess der interkulturellen Öffnung in sozialen Organisationen angeführt. Das für diese Arbeit relevante neo-institutionalistische Konzept der Umwelthanpassung von Organisationen wird im Kapitel 1.1.5 skizziert.

Das Kapitel 1.2 stellt vor dem Hintergrund der Erläuterungen zum aktuellen Stand der Forschung den erfassten Bedarf an weiteren Analysen vor und konkretisiert die Fragestellung der vorliegenden Arbeit. Das Kapitel 1.3 gewährt anschließend einen Einblick auf die Besonderheiten der konfessionellen Wohlfahrtsorganisationen am Beispiel der Caritas. Im Kapitel 1.4 erfolgt die Erläuterung der Initiativen des Deutschen Caritasverbandes (DCV) hinsichtlich der Öffnung zu Diversity. Es werden dabei die für diese Arbeit relevanten Eckpunkte wie das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in Deutschland (Kapitel 1.4.1) und das Prinzip der Subsidiarität bzw. die Diskussion um die „korporatistisch-verfassten“ Beziehungen zwischen Staat und Wohlfahrtsverbänden (Boßenecker 2017 in: Messan 2019: 155) angerissen (Kapitel 1.4.2). Im Kapitel 1.4.3 geht es um das Leitbild des DCV.

Die Debatten rund um die interkulturelle Öffnung der Caritas bzw. die Hindernisse für Diversity im DCV werden in den Kapiteln 1.4.4 sowie 1.4.5 thematisiert. Im Anschluss erfolgt die Bestandsaufnahme des Diversity-Diskurses in Litauen (Kapitel 1.5). In diesem Zusammenhang werden die Organisation der Wohlfahrtspflege in Litauen (Kapitel 1.5.1), die Rolle der litauischen Caritas dabei (Kapitel 1.5.2) sowie die Präsenz von Diversity in der Politik, Medien und der Wissenschaft in Litauen (Kapitel 1.5.3) nachgezeichnet.

Nach der thematisch-theoretischen Eingrenzung wird im Kapitel 2 das methodische Vorgehen der empirischen Untersuchung erläutert. Kapitel 2.1 begründet die Entscheidung für die qualitative Herangehensweise und die gewählte Erhebungsmethode. Kapitel 2.2 stellt den Interviewleitfaden vor. Im Kapitel 2.3 wird das Verfahren des Samplings skizziert. Nachstehend werden die Durchführung der Erhebung (Kapitel 2.4) sowie die Auswertung der erhobenen Daten (Kapitel 2.5) genauer erörtert.

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung in Deutschland werden im Kapitel 3 vorgestellt. Es werden dabei die identifizierten komplexen Umweltanforderungen (Kapitel 3.1) und die daraus resultierenden Widersprüche im Handeln der deutschen Caritas (Kapitel 3.2) nachgezeichnet. Im Kapitel 3.3

werden die analytisch ausgearbeiteten Aushandlungsstrategien der Führungskräfte im Umgang mit dem Spannungsverhältnis zwischen mono-konfessioneller Tradition und Diversity-Offenheit vorgestellt.

Die kontrastive Ergänzung aus der empirischen Untersuchung in Litauen erfolgt im Kapitel 4. Vorgestellt werden hier das erfasste Selbstverständnis der litauischen Caritas (Kapitel 4.1) sowie das identifizierte organisationale Tarieren zwischen Kirchlichkeit und Fachlichkeit (Kapitel 4.2). Der Erkenntniszugewinn aus der Erhebung in Litauen wird im Kapitel 4.3 zusammengefasst.

Im Anschluss daran wird ein Exkurs angeführt, der ein Beispiel institutionalisierter Konstruktion von Vielfalt darstellt (Kapitel 5). Kapitel 6 fasst die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zusammen.

Die Arbeit findet ihren Abschluss im Kapitel 7. Hier werden die theoretisch fundierten und empirisch erfassten Erkenntnisse zusammen diskutiert, die offenen Fragen bzw. Implikationen für die zukünftige Forschung formuliert und die methodologische Herangehensweise nachbetrachtet.

1. Theoretischer Zugang zum Forschungsfeld

Die strategische Entscheidung einer Organisation, Offenheit für Diversität in Bezug auf Unterschiede wie Geschlecht, Nationalität, Kultur, Religion usw. zu fördern, diese als Bereicherung zu betrachten und konstruktiv auszuschöpfen, gewinnt nicht nur vor dem Hintergrund rechtlicher Vorgaben wie denen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), sondern auch im Hinblick auf die demografischen Entwicklungen wie das Altern der Bevölkerung, die zunehmenden Migrationsflüsse und den wachsenden Fachkräftemangel an Bedeutung. Auch angesichts des heute stärkeren Wettbewerbs auf dem sozialen Dienstleistungsmarkt sind die Organisationen des Non-Profit-Sektors⁵, ähnlich wie gewinnorientierte Unternehmen, auf die Optimierung ihrer organisationalen Abläufe und Strukturen sowie Leistungen und Angebote angewiesen.

Nicht selten bilden dennoch die oft hierarchisch geordneten Diversitätsverhältnisse in sozialen Organisationen und Einrichtungen eine Barriere für eine nachhaltige Modernisierung und Weiterentwicklung (vgl. Hofmann 2006: 10). Und so stellt die traditionelle, rechtlich legitimierte Konfessionsbindung in kirchlichen Wohlfahrtsorganisationen ein strukturelles Hindernis für einen aktiven Umgang mit Vielfalt dar. Und genau darauf richtet sich der Fokus dieses Forschungsvorhabens.

Dieses erste Kapitel der vorliegenden Arbeit dient dem Abstecken des gewählten thematischen Rahmens. Der theoretische Zugang zum ausgewählten Forschungsfeld wird nachfolgend mit der Vorstellung von Verständnisgrundlagen eröffnet.

1.1 Verständnisgrundlagen und thematische Eingrenzung

Die Lesart der Schlüsselbegriffe Vielfalt und Diversity ist in dieser Arbeit an die Unterscheidung Stubers (2004) zwischen Vielfalt als sozialer Tatbestand (diver-

⁵ Die Bezeichnung Non-Profit drückt die Abgrenzung der zum gemeinnützigen oder gemeinwohlorientierten Zweck verpflichteter Organisationen gegenüber den gewinnorientierten Unternehmen aus. Nonprofit-Organisationen sind zwar ebenfalls wirtschaftlich tätig und können durchaus auch Gewinne erzielen, ihre Ausrichtung ist jedoch nicht gewinnmaximierend. Als non-profit werden in Europa primär die nichtstaatlichen Organisationen begriffen. Darunter fallen auch Wohlfahrtsorganisationen (vgl. Badelt in: Moos/Klug 2009: 14; vgl. Herzka 2013: 14).

sity⁶) und Diversity als Ansatz im Umgang mit derselben angelehnt.⁷ Auf den organisationalen Kontext bezogen, wird eine Zusammensetzung des Personals, die sich durch verschiedene Merkmale wie Geschlecht, Nationalität, Alter usw. auszeichnet, als „workplace diversity“ (Krell/Riedmüller/Sieben/Vinz 2007: 9) bzw. personelle Vielfalt und ihre praktische Gestaltung, d. h. ihre bewusste Wahrnehmung, Wertschätzung und konstruktive Nutzung, als Diversity bezeichnet (vgl. Stuber 2004: 16). Die nachstehenden Abschnitte gehen auf die Begriffsbestimmungen im Einzelnen ein.

1.1.1 *Begriffsbestimmung von Diversity*

Diversity bedeutet mehr als „eine bloße Zustandsbeschreibung“ der vorhandenen Vielfalt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012: 10). Unter Diversity verbirgt sich eine positive Haltung gegenüber der gesellschaftlichen Vielfalt – ein durchaus als Modethema zu bezeichnendes Phänomen, das seit zwei Jahrzehnten in verschiedenen Disziplinen – u. a. Pädagogik, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften – im großen Umfang diskutiert wird (vgl. Krell/Riedmüller/Sieben/Vinz 2007: 9).

Eine bedeutende Rolle kommt hierbei dem aus den Vereinigten Staaten von Amerika stammenden Konzept des Diversity Management zuteil, dessen Entstehungshintergrund historisch auf die Proteste benachteiligter Gruppen bzw. Human-Rights-Bewegungen in den USA der 1950er und 1960er Jahre zurückführen lässt.⁸ Eine besondere Errungenschaft dieser Bürgerrechtsbewegungen war der Civil Rights Act von 1964 – das wichtigste amerikanische Bürgerrechtsgesetz gegen Diskriminierung aufgrund der Merkmale wie Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht oder nationale Herkunft (vgl. Lindau 2010: 7; Schür 2013: 87).⁹ Zusammen mit der Entwicklung gesetzlicher Rahmenbedin-

⁶ Aus dem Englischen wird diversity als Diversität, Vielfalt, Vielfältigkeit, Verschiedenheit und ähnlich übersetzt.

⁷ Ausführlicher zur Unterscheidung zwischen Groß- bzw. Kleinschreibung von diversity bzw. Diversity siehe Stuber (2009: 17).

⁸ Im klassischen Einwanderungsland wie den Vereinigten Staaten von Amerika existierte die bürgerliche Vielfalt zwar schon immer, in den Organisationen jedoch gehörten der sogenannten „dominanten Gruppe“ der weißen Männer nicht nur die entscheidenden Positionen, sondern auch das Recht, die Werte, Normen und Regeln zu bestimmen und damit die Organisationskultur zu prägen (Krell 2004: 44). Frauen, Menschen mit dunkler Hautfarbe, Ältere und Jüngere, Menschen mit Behinderung wurden auf den unteren Hierarchieebenen angesiedelt, schlechter bezahlt und mit einer geringen Entwicklungsperspektive verbunden (vgl. Krell 2004; Lindau 2010; Schür 2013).

⁹ Auf der Basis dieser juristischen Grundlage wurde in den Vereinigten Staaten die Bundesbehörde Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) gegründet, die bis heute rechtlich gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vorgeht (vgl. Lindau 2010; Schür 2013).

gungen wandelte auch „das Verständnis von reiner Tolerierung zu mehr Wertschätzung“ (Knoth 2006: 4 in: Schür 2013: 88) und die theoretischen Ansätze zum bewussten Umgang mit der Vielfalt entstanden (vgl. Lindau 2010: 8; Schür 2013: 88).

Für die theoretische Auseinandersetzung mit Diversity als Ansatz sorgte der „Workforce 2000“-Report von Johnston und Packer im Jahr 1987 (vgl. Lindau 2010: 8; Schür 2013: 88; Emmerich/Hormel 2013: 186). Darin entwarfen die Autoren ein Zukunftsszenario des US-amerikanischen Arbeitsmarktes im Jahr 2000. Es wurden insbesondere die demographischen Veränderungen thematisiert, die sich auf die Zusammensetzung von Belegschaften in Unternehmen auswirken würden:

„Der Report prophezeit[e], dass der Anteil der bisher dominanten Gruppe der weißen Männer an der Arbeitnehmerschaft bis zum Jahr 2000 deutlich zurückgehen würde [...], dass Frauen, Minderheiten und ImmigrantInnen 85 Prozent der Zuwächse auf dem Arbeitsmarkt ausmachen würden“ (Lindau 2010: 8).

Diese Publikation löste einen Trend aus:

„[...] Unternehmen [sahen sich] schon aus wettbewerbstechnischen Überlegungen dazu veranlasst, Management-Programme zu entwickeln, die sich an die prognostizierte Vielfalt der Belegschaften richteten“ (Emmerich/Hormel 2013: 186).

Gerade „ein diversitätssensibles Personalmanagement als Wettbewerbsvorteil“ prägte das Verständnis von Diversity Management (Emmerich/Hormel 2013: 186). Immer mehr US-Unternehmen implementierten das „richtige Managen“ von Vielfalt, welches vorurteils- und diskriminierungsfreie Bedingungen zur Integration aller Mitarbeiter_innen schaffen und so alle Beschäftigten zur Entfaltung ihrer Leistungswilligkeit und -fähigkeit „entfesseln“ sollte (Cox/Blake 1991 in: Lindau 2010: 8; siehe auch Krell 2004). Doch die Motive für Diversity Management waren kaum gleichstellungspolitisch begründet (vgl. Lindau 2010: 8). Vielmehr spielten dabei die ökonomischen Argumente eine zentrale Rolle, zumal drohten den Unternehmen „bei erwiesener Diskriminierung“ hohe Schadensersatzzahlungen und dies setzte die Unternehmen einem „Handlungsdruck“ aus, „nicht nur Diskriminierung zu unterlassen, sondern auch präventiv jeden Verdacht in dieser Richtung abzuwehren“ (Ciesinger/Weiling 2008: 18). Ein solches „ökonomisch begründetes Diversity Management“ war den „dominanten Gruppen besser „zu verkaufen“, als Gleichstellungspolitik auf der Basis gesetzlicher Regelungen“ (Noon 2007 in: Lindau 2010: 8). Heute gehört Diversity Management in den USA zum Image der großen Unternehmen und wird als eine „regelrechte Institution“ bezeichnet (Vedder 2006 in: Lindau 2010: 9).

Seit den 1990er verbreitet sich dieses US-amerikanische Konzept der Unternehmensführung international, wenn auch mit unterschiedlicher Ausprägung im jeweiligen Nationalstaat (Ciesinger/Weiling 2008: 24). In die deutsch-

sprachige organisationale Praxis wurde Diversity Management auf verschiedene Weise importiert: über die Töchterunternehmen der in den USA ansässigen Muttergesellschaften, über Fusionen oder aber auch „eigeninitiiert“, wie Lindau (2010: 9) am Beispiel der Lufthansa AG in Deutschland skizziert. Es ist an dieser Stelle anzumerken, dass während sich Diversity in den USA aus der gesellschaftspolitischen Bedeutung heraus zum Managementkonzept entwickelt hat, so nahm sie im europäischen bzw. deutschsprachigen Kontext die Entwicklung aus der unternehmerischen Managementpraxis in die Politik.

In Europa setzt sich insbesondere die Europäische Union aufgrund ihrer „eigenen Konstitution als multi-nationale Organisation“ politisch für die „Ermöglichung von Vielfalt“ ein (Ciesinger/Weiling 2008: 24). Zentral sind hierbei die Gleichbehandlungsrichtlinien – die sogenannte Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung 2000/78/EG sowie Gender-Richtlinien 2002/73/EG und 2004/113/EG, die Mitgliedstaaten zur Bekämpfung von Diskriminierung auf nationalstaatlicher Ebene anweisen (vgl. Ciesinger/Weiling 2008: 24; Lindau 2010: 10).

Das Resultat der Umsetzung der o. g. Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien ist in Deutschland das im Jahr 2006 eingeführte Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt (vgl. Stiegler 2005).¹⁰ Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (Merx/Vassiloupoulou 2007: 1). Das AGG gilt als rechtliche Grundlage für Diversity Management in Deutschland.

Diversity Management als ein Instrument der Unternehmensführung umfasst „[...] Strategien, Programme und Maßnahmen für einen konstruktiven und produktiven Umgang mit Vielfalt“ (Krell/Riedmüller/Sieben/Vinz 2007: 9).

¹⁰ Im deutschen Recht existierten noch vor der Umsetzung der o. g. EU-Richtlinien bzw. des AGG Rahmen und Impulse für Diversity. „Normen zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung“ finden sich unter anderem im Grundgesetz (GG), im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und in weiteren Gesetzen (Lindau 2010: 10). Im Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland (GG) 1949 steht, dass niemand aufgrund des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt und niemand wegen einer Behinderung benachteiligt werden darf. Auch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 1972 enthält bereits Diversity-relevante Regelungen. Im § 75 heißt es: „(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, [...] dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, dass Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmten Altersstufen benachteiligt werden.“ § 80 formuliert u. a. die Förderung von „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“, „Eingliederung Schwerbehinderter“ und „Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb“ als Aufgabe des Betriebsrates (Krell 2004: 48).

Es rückt die Heterogenität der Mitarbeiter_innen in den Mittelpunkt und nutzt diese zur Profitsteigerung des Unternehmens bzw. Sicherung der Wirtschaftlichkeit der Non-Profit-Organisationen (vgl. Ciesinger/Weiling 2008: 165). Auf das Letztere bezogen merkt Merx (2008) in einem Interview zum Thema „Diversity Strategien für Non-Profit-Organisationen?“ Folgendes an:

„Non-Profit-Organisationen sind immer stärker ähnlichen Rahmenbedingungen ausgesetzt wie rein profitorientierte Unternehmen. Die Internationalisierung, europäische Integration, der demografische Wandel und damit ein wachsender Wettbewerb um begrenzt vorhandene qualifizierte Arbeitskräfte sowie eine gestiegene ethnisch-kulturelle Vielfalt ihrer Klientel und Zielgruppen prägen auch ihr Alltagsgeschäft. Insofern gelten für sie ähnliche Vorteile wie für Unternehmen, wie etwa die Verbesserung des Personalmanagements und somit größere Auswahl an Bewerberinnen und Bewerbern, die Verbesserung der organisatorischen Flexibilität durch vielfältige Teams, die Erhöhung von Kreativität und Innovationsfähigkeit bei Problemlösungen, den Abbau von (kostenschaffenden) Diskriminierungen, einem verbesserten Betriebsklima, einer höheren Motivation der ArbeitnehmerInnen sowie besseren Dienstleistungsangeboten für die längst vielfältige Klientel“ (Merx 2008: 3).

Neben der „intern besser[en]“ Umsetzung „gesellschaftspolitische[r] Ziele und Werte wie Gleichbehandlung und Gerechtigkeit“ spricht Merx (2008) dem Einzug von Diversity in den Non-Profit-Bereich vor allem die Wettbewerbsvorteile und bessere Außendarstellung zu: „Der Respekt für gesellschaftliche Vielfalt ist gerade im Non-Profit-Bereich ein nicht zu unterschätzender Wert und Imagefaktor“ (ebd.: 3).

Zu einem Imageindikator hat sich in den letzten Jahren auch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt entwickelt, die eine Art „Selbstverpflichtung“ zu Diversity darstellt.¹¹ Auf der Internetseite www.charta-der-vielfalt.de wird die Charta der Vielfalt als „eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen“ vorgestellt mit dem Ziel, „die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen“. Die Organisationen verpflichten sich mit ihrem Beitritt dazu, „ein Arbeitsumfeld [zu] schaffen, das frei von Vorurteilen ist“ bzw. in dem alle Mitarbeiter_innen „unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität“ Wertschätzung erfahren „sollen“. Die Charta der Vielfalt, die im Jahr 2006 von vier Unternehmen initiiert worden ist, zählt heute (im Jahr 2018) 3000 Profit- wie auch Non-Profit-Organisationen als Unterzeichnende. Die Beteiligung der Bundeskanzlerin als Schirmherrin und des Vertreters der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration an der Initiative kennzeichnet diese als „[...] prestigeträchtiges Projekt, Puzzleteil in der politischen Integrationsoffensive“ (Reimann 2007: o. S.). Da es aber beim Nicht-Einhalten der „selbst erwählten“ Verpflichtung zu Diversity keine regulierenden bzw. sank-

¹¹ Vgl. <https://www.charta-der-vielfalt.de/> (Zugriff am 11.12.2018).

tionierenden Maßnahmen vorgesehen sind, wird die Initiative mit der Kritik konfrontiert, nur der öffentlichen Imageverbesserung der Unternehmen zu dienen (ebd.)¹². Diese wird allerdings mittels „Bewusstseinschaffung“ als Intention der Charta abgewehrt (ebd.).

Ein öffentliches Bekenntnis zu Diversity haben in Deutschland auch soziale Organisationen zu erkennen gegeben, darunter auch einige konfessionelle Wohlfahrtsverbände.¹³ Die Geschäftsführerin des Vereins „Charta der Vielfalt“ von Hardenberg sprach im Jahr 2013 vom „Nachholbedarf“ in Bezug auf die konfessionellen Organisationen, weil sowohl die Caritas als auch die Diakonie zu den größten Arbeitgeberinnen in Deutschland gehören (in: Thiede 2013: o. S.). Von Hardenberg zeigte sich allerdings dessen bewusst, dass sich die christlichen Kirchen, aber auch „alle anderen Kirchen“, damit schwertun würden, „die Charta zu unterzeichnen“:

„[...] die Charta ist eine Selbstverpflichtung, die auch eine Vorurteilsfreiheit anderen gegenüber, also sexuellen Orientierung, andere Glaubensrichtungen etc. und ich glaube, da ist es bei der Kirche mit der Toleranz anderen gegenüber manchmal noch etwas schwierig“ (in: Thiede 2013: o. S.).

Die distanzierte Haltung der Caritas und Diakonie gegenüber der Charta der Vielfalt lässt sich in erster Linie auf das kirchliche Arbeitsrecht zurückführen, „das es den großen Kirchen erlaubt, ihre eigenen Regeln in Fragen der Beschäftigung, der Auswahl und der Kündigung von Mitarbeitenden zu Grunde zu legen“ (Hennig 2013 in: Thiede 2013: o. S.). Aber bevor diese besonderen Privilegien konfessioneller Wohlfahrtorganisationen in Deutschland hier näher vorgestellt werden, sollen zunächst die für diese Arbeit relevanten Perspektiven auf Diversity als theoretisch-konzeptioneller Ansatz hervorgehoben werden.

Wie bereits zuvor angemerkt, handelt es sich im deutschsprachigen Raum bei Diversity vielmehr um ein praxisorientiertes Konzept. „Die inhaltliche Substanz des Diversitätsmanagements“ wird als „relativ unscharf und diffus“ be-

¹² Die Unterzeichnenden der Charta verpflichten sich zwar, „jährlich“ und „öffentlich“ über ihre „Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung“ zu berichten (z. B. im Rahmen des jährlich stattfindenden „Deutschen Diversity-Tags“ bzw. der Diversity-Konferenz) bzw. ihre Mitarbeiter „über Diversity [zu] informieren und sie bei der Umsetzung der Charta ein[zubeziehen“, doch es gehe bei der Initiative „nicht darum, eine ‚Regulierungsbehörde‘ zu schaffen“, so gibt Reimann (2007) die Aussage eines der Vorstände wieder. Um die Unternehmen von der Unterzeichnung der Charta nicht „ab[zuschrecken“, „müsse [man] den Firmen nur sagen, dass nichts Schlimmes passiere, wenn man unterschreibe“ (ebd.).

¹³ Die exemplarische Suche nach Unterzeichnern der Charta der Vielfalt auf der Internetseite <https://www.charta-der-vielfalt.de/unterzeichnen-sie/unsere-unterzeichner-innen/liste/> (Filter: Name der Organisation) ergab am 04.01.2019 sieben Treffer für diakonische und acht für Caritas-Organisationen. Die Suchergebnisse zu AWO bzw. Arbeiterwohlfahrt wiesen insgesamt achtzehn Treffer auf.

schrieben (Führung 2003 in: Schulz 2009: 12). Im Bewusstsein dessen wird nachstehend ein Versuch unternommen, die aktuelle diskursive Auseinandersetzung mit der Konstruktion von Vielfalt umzureißen.

1.1.2 *Vielfalt als Konstrukt*

Unter Diversity verbirgt sich „ein abstraktes und inhaltlich unbestimmtes [...] Beobachtungsschema“, das heute in wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, rechtlichen, politischen und erzieherischen Kontexten anzutreffen ist (Emmerich/Hormel 2013: 183). Der Referenzrahmen von Diversity erstreckt sich dementsprechend von „einer an Produktsteigerung interessierten Prozessoptimierung in Wirtschaftsorganisationen über Strategien zur operativen Umsetzung von Antidiskriminierungsvorgaben in Profit- und Non-Profit-Organisationen bis hin zu emanzipationspolitisch motivierten Strategien“, die hingegen „die ökonomischen Verkürzungen und die ‚instrumentelle Vernunft‘ des Diversity Management-Ansatzes“ ablehnen (ebd.: 184).

Wenngleich der Diversity-Ansatz mit seiner „Doppelreferenz auf Management und Antidiskriminierung kontinuierlich zwischen der Funktionalität differenzsensibler Organisationsentwicklung einerseits und der Legitimationswirksamkeit diskriminierungskritischer Normativität andererseits“ schwebt, beobachtet dieser die Gesellschaft „auf der Grundlage eines Kategorientableaus [...], das Zugehörigkeiten und Identitäten entlang kollektivistischer Askriptionen differenziert und zum Anhaltspunkt für Wertschätzung und Anerkennung von Differenz nimmt“ (ebd.). So stellt Diversity gewissermaßen „ein potentiell ‚unendlich‘ erweiterbares Repertoire an Kategorien“ her, welches die gesellschaftliche Vielfalt dem Kontext entsprechend unterschiedlich strukturiert bzw. konstruiert (ebd.). Aus diesen Gründen existiert keine einheitliche Systematik in Bezug auf Vielfalt, wenngleich einige zentrale Diversity-Dimensionen sich durchaus manifestiert haben.

Innerhalb des „managerialen Kontextes“ werden exemplarisch folgende sechs „Kerndimensionen“ personeller Vielfalt unterschieden: ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität (Emmerich/Hormel 2013: 185, 193). Diese sogenannten Big Six sind auch im bereits erwähnten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (2006) verankert (vgl. Grözingen/Langholz-Kaiser 2018). Als „Sekundärdimensionen“ werden beispielsweise „[...] beruflicher Werdegang, Familienstand, Elternschaft oder (Aus)Bildung“ bezeichnet (Vinz/Schiederig 2010 in: Emmerich/Hormel 2013: 193). Diversity-Merkmale werden außerdem in die wahrnehmbaren, wie etwa die körperlichen Fähigkeiten, und nicht wahrnehmbaren, wie zum Beispiel die individuelle Bildungsbiografie, unterteilt (vgl. Walgenbach 2014: 109; Watrinet 2008: 12). Daran wird auch die Unterscheidung in direkte und indirekte Diskriminierung geknüpft:

„Die direkte Diskriminierung macht sich dabei an klar definierten und sichtbaren Merkmale fest, wie Mann/Frau, hell/dunkel, hetero-/homosexuell, während sich indirekte Diskriminierung auf Wertungen von Lebensmustern, Tätigkeiten oder Kompetenzen bezieht“ (Berninghausen/Hecht-El Minshaw 2011 in: Walgenbach 2014: 109).

In der Literatur wird insbesondere den wahrnehmbaren Merkmalen die Relevanz zugesprochen, da gerade diese die Stereotypisierungen und Stigmatisierungen „aktivieren“ (Walgenbach 2014: 109). Leiprecht (2011) und Plößer (2013) plädieren für die Gewichtung von Vielfaltsmerkmalen in Bezug auf gesellschaftliche Strukturen, um Relativierung von Unterschieden zu vermeiden (beide in: ebd.):

„Die Gleichstellung einer ‚Diskriminierung‘ von Rauchern mit rassistischer Diskriminierung, so Leiprecht, dethematisiert die jahrhundertlange Geschichte von Rassismus, Sklaverei und Kolonialismus“ (Walgenbach 2014: 109 nach Leiprecht 2011).

Leiprecht hebt beispielsweise die „Ethnizität, Geschlecht, Klasse, Generation und Behinderung als wichtige soziale Kategorien für Diversity-Ansätze in der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik“ (ebd.). In seiner Konstruktion enthaltene Kategorie Klasse bzw. Schicht wird allerdings auffällig selten „im Kontext der Diversity-Listen [...] aufgeführt“ (Emmerich/Hormel 2013: 192):

„Der Begriff Klasse bzw. class wird innerhalb des Diskurses zwar vereinzelt in die Aufzählung von Diversity-Kategorien aufgenommen, bleibt dabei aber gesellschaftstheoretisch weitgehend unbestimmt: Entsprechend der englischsprachigen Diktion des Begriffs bezeichnet er nicht viel mehr als ‚sozioökonomische Differenz‘ und wird daher auch synonym zum Schichtungs- oder Milieubegriff verwendet“ (ebd.: 184).

Im Vergleich zu Kategorien Ethnizität und Geschlecht (race und gender) wird „Klassenzugehörigkeit“ [...] nicht als eine dysfunktionale Zuschreibung in Hinblick auf die ökonomische Wettbewerbsfähigkeit gewertet“ (Emmerich/Hormel 2013: 192).

Eine der prominentesten Kategorisierungen der Vielfaltsmerkmale in den pädagogischen Handlungsfeldern und Erziehungswissenschaft ist das vierstufige Modell „4 Layers of Diversity“ von Gardenswartz und Rowe (2002) (vgl. z. B. Walgenbach 2014: 107). Darin wird die Diversity in Persönlichkeit, innere, äußere und organisationale Dimensionen unterteilt (siehe Abb. 1).