

## Diversity und Diversity-Kompetenz

Diversity bezeichnet alle Identitäten und Charakteristika, durch die sich ein Mensch von anderen unterscheidet. Hierzu zählen nicht nur die „klassischen“, weil sichtbaren, Differenzmerkmale wie Geschlecht, Alter oder ethnische Zugehörigkeit, sondern auch nicht unmittelbar erkennbare, etwa religiöse Überzeugung, sexuelle Orientierung oder kultureller Hintergrund. Der konkrete Umgang mit Diversity zeigt jedoch, dass sich Menschen auch ähnlich sind, und fordert somit für diese Vielfalt eine offene Wahrnehmungs- und Denkhaltung.

Diese durch die zunehmende Globalisierung unseres privaten und beruflichen Lebens beeinflusste Vielfalt zu berücksichtigen, stellt eine große Herausforderung auch für die Aus- und Weiterbildung dar. So ist es nicht verwunderlich, dass die Themen Diversity und Diversity-Management zunehmend an Hochschulen, in Unternehmen, Verwaltungen und im sozialen Bereich diskutiert werden.

In der Sozialen Arbeit erfordert die Wertschätzung von Diversity und Diversity-Management als dem ordnenden System einen Paradigmenwechsel: Anderssein ist nicht gleichbedeutend mit Defizite haben, Vielfalt stellt keine Bedrohung der Effektivität einer Organisation dar; Personen mit Unbehagen gegenüber Werten der dominanten Gruppe sind nicht „randständig“.

Die Akzeptanz dieser Überlegungen führt zur Notwendigkeit der Entwicklung einer Diversity-Kompetenz, der als zusätzliche Schlüsselqualifikation der Sozialen Arbeit in Forschung, Lehre und Praxis große Bedeutung zukommt.



### Institutsleitung

Prof. Dr. Beate Aschenbrenner-Wellmann  
Wissenschaftliche und Gesamtleitung  
(verantwortlich im Sinne des Presserechts)  
Tel. 07141-9745 226 Fax 07141-9745 400  
b.aschenbrenner@efh-ludwigsburg.de  
Paulusweg 6, 71638 Ludwigsburg

Volker Kaufmann  
Landeskirchlicher Migrationsdienst in  
Württemberg (Geschäftsführung)  
Administrative Leitung des IAD  
Tel. 0711-1656 108 Fax 0711-1656 49 108  
kaufmann.v@lmdw.elk-wue.de



## Liebe Leserin, lieber Leser,

wir freuen uns über Ihr Interesse am Institut für Antidiskriminierungs- und Diversityfragen. Es wurde gemeinsam von der Evangelischen Fachhochschule Reutlingen-Ludwigsburg (EFH) und dem Diakonischen Werk Württemberg (DWW) gegründet. Die Idee hierzu beigesteuert und die Gründungsschritte vorgenommen haben Beate Aschenbrenner-Wellmann von der Hochschule und Volker Kaufmann vom Landeskirchlichen Migrationsdienst (Foto oben). Letzterer hat auch das baden-württembergische Antidiskriminierungsnetzwerk [www.mittendrinundaussenvor.de](http://www.mittendrinundaussenvor.de) aufgebaut. Wir sind jetzt neugierig auf die anregenden Diskussionen mit Ihnen und allen Interessierten an unserer Arbeit und hoffen, dass Sie uns nach Kräften unterstützen werden.

Ludwigsburg, im Januar 2008

Diversity und Diversity-Management sind Begriffe, die in den letzten Jahren Einzug in die bundesdeutsche Diskussion über Gleichstellungspolitik und Antidiskriminierungsansätze gehalten haben. Das Diversity-Konzept setzt sich dabei für eine Anerkennung der Differenz ein, ohne dass diese zur Benachteiligung einzelner Menschen führt.

Ziel des Instituts ist es deshalb, Phänomene der Differenz und Fremdheit aufzugreifen, wissenschaftlich zu bearbeiten und Programme zur respektvollen und anerkennungsgeleiteten praktischen Gestaltung von Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu entwickeln und somit Diskriminierungen entgegenzuwirken. Zudem sollen wesentliche Beiträge für eine Zusammenführung der Antidiskriminierungs- und Diversityperspektiven entstehen. Durch wechselseitige Impulsgabe werden daher die mit Heterogenität verbundenen gesellschaftlichen Herausforderungen aufgegriffen.



## Arbeitsschwerpunkte

- Beobachten und Erkennen struktureller Formen der Diskriminierung
- Anwendungsbezogene Forschung im Bereich Antidiskriminierung und Diversity
- Aufbau einer Datenbank zu diskriminierenden und rassistischen Vorkommnissen
- Entwicklung von Lehr- und Lernmaterialien für Schulen, Hochschulen, Verwaltungen und Unternehmen
- Erarbeitung einer eLearning-Plattform zum Diversity-Lernen und zum Antidiskriminierungs-Management
- Unterstützung von und Austausch mit lokalen, nationalen und internationalen Vereinen, Organisationen und Institutionen
- Sensibilisierung und Kompetenzförderung von MitarbeiterInnen aus Verwaltungen, Unternehmen und Initiativen
- Weiterbildungslehrgänge für MultiplikatorInnen, z.B. im Bereich Interkulturelle Mediation
- Wissenschaftliche Begleitung von Projekten und Evaluation
- Etablierung von Standards und Handlungsempfehlungen für Theorie und Praxis der Antidiskriminierungsarbeit und des Diversity-Lernens