



Alter

sexuelle
Orientierung

Hautfarbe

Geschlecht

körperliche
und geistige
Fähigkeiten

ethnische
Herkunft

Personlich-
keistyp

Wohn- und
Lebensform

Migrations-
erfahrung

Religion
Weltanschauung

Mitgliedschaften

Freizeitgestaltung

Nationalität

Wohnort

Elternschaft

Bildung

Sprachen

Berufserfahrung

Kommunikations-
stil

finanzieller
Status

Arbeit und
Tätigkeiten

Familienstand

familiäre
Herkunft

besondere
Fähigkeiten

Milieu-
zugehörigkeit

beruflicher
Status



Diversity als Denkansatz

„Diversity“ bedeutet Vielfalt. Es bezeichnet den Versuch, Menschen in ihrer Vielseitigkeit wahrzunehmen und den Bedürfnissen jeder einzelnen Person gerecht zu werden.

Das Diversity-Rad verdeutlicht, wie viele Merkmale unsere Persönlichkeit hat. Die innere Dimension des Rads umfasst Merkmale, die kaum änderbar sind. Die Merkmale in der äußeren Dimension können sich zwar verändern, sind aber dennoch persönlichkeitsprägend.

Diversitätsbewusstsein und Diskriminierungskritik

Diversity-Bewusstsein bedeutet einerseits, die Vielfalt der eigenen Identität zu reflektieren. Auf dieser Basis können wir auch andere Personen in ihrer Vielfalt wahrnehmen und erkennen, dass Persönlichkeiten nicht eindimensional sind: Alle Merkmale sind miteinander verschränkt und wirken aufeinander ein. Andererseits meint Diversity-Bewusstsein auch die Kritik an Diskriminierungen: Merkmale, ob real oder zugeschrieben, sind mit gesellschaftlichen Positionierungen und Ausgrenzungen verbunden. Dies wahrzunehmen, ist eine Voraussetzung für Veränderung.

Das Diversity-Dilemma und die Schwierigkeit der „richtigen“ Begriffe

Diskriminierung kann nur angegangen werden, wenn über Diversity-Merkmale gesprochen wird. Denn diese dienen oft zur Begründung für Ausgrenzung. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass Stereotype und vermeintliche Unterschiede so (re)produziert und verfestigt werden. Dieses Dilemma sollte reflektiert werden.

Manchmal ist es zudem schwierig, die „richtigen“ Begriffe für einzelne Merkmale zu finden. Häufig werden Menschen Merkmale zugeschrieben, die nicht mit der Realität oder der Selbstbezeichnung übereinstimmen, beispielsweise, wenn eine Person mit deutscher Staatsangehörigkeit als „Ausländer/in“ bezeichnet wird. Diese Begriffe bezeichnen also nicht immer eine Wirklichkeit. Sie haben aber trotzdem eine reale Wirkung auf die Personen. Wir haben uns für möglichst eingängige, teils reduzierte Begriffe entschieden, um den Diversity-Ansatz modellhaft und verständlich darzustellen.

Anmerkungen zur aktuellen Überarbeitung 2018

„Geistige und körperliche Fähigkeiten“ umfasst auch „Behinderung“. „Hautfarbe“ steht stellvertretend für „rassifizierte Merkmale“. „Ethnische Herkunft“: Mit „Ethnie“ ist eine soziale Gruppe gemeint, die sich über eine gemeinsame Eigenbezeichnung, Identität, Sprache, Abstammung, Wirtschaftsordnung, Geschichte, Kultur, Religion oder Verbindung zu einem bestimmten Gebiet definieren bzw. konstituieren kann.

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

Sowie gefördert durch

berlin Berlin

Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung

im Rahmen von

Demokratie.
Vielfalt. Respekt.
In Berlin.

Das Landesprogramm

Stiftung SPI

Geschäftsbereich Lebenslagen, Vielfalt und Stadtentwicklung
Mobiles Beratungsteam Berlin – für Demokratieentwicklung

Samariterstr. 19-20

10247 Berlin

+49.0.30 41 72 56 28 oder 44 23 71 8

+49.0.30 44 03 41 46 fax

E-Mail: mbtberlin@stiftung-spi.de

www.mbt-berlin.de

www.stiftung-spi.de

