

Diversität

BORIS NIESWAND

Abstract

Dieser Beitrag zeichnet in groben Zügen die Entwicklung der Vorstellungen von menschlicher Diversität seit dem 19. Jahrhundert nach. Es wird beschrieben, wie die Beschäftigung mit der Vielfalt der Arten zu den Rassentheorien des 19. Jahrhunderts geführt und der Kulturrelativismus sich als Gegenspieler zu einem wissenschaftlich begründeten Rassismus formiert hat. Auf Basis der Annahme einer grundsätzlichen Gleichwertigkeit kollektiver menschlicher Existenzformen wendet sich der Kulturrelativismus einerseits gegen die Hierarchisierung von Menschengruppen und andererseits dagegen, kulturelle und soziale Unterschiede zwischen Gesellschaften durch biologische Eigenschaften von Populationen zu erklären. In den 1990er Jahren kommt das kollektivistische Kulturverständnis des Kulturrelativismus unter Druck. Im Zuge der neoliberalen Gesellschaftsentwicklungen der 1980er und 1990er Jahre entwickelte sich der Begriff des *diversity management* zum neuen Leitkonzept, das sich besser mit dem individualistischen Zeitgeist vereinen ließ. *Diversity management* verspricht eine höhere Präzision und bessere Steuerbarkeit im Umgang mit sozialen Differenzen sowie eine Versöhnung zentraler Zielkonflikte von Gegenwartsgesellschaften, insbesondere der Optimierung der Leistungsfähigkeit von Organisationen, der Gleichstellung von minorisierten Bevölkerungsgruppen sowie des sozialen Zusammenhalts in Migrationsgesellschaften.

Einleitung

Diversität oder Vielfalt bezeichnet ein relativ hohes Maß an Merkmalsverschiedenheit von Individuen innerhalb eines Referenzrahmens. Wenn wir von Diversität sprechen, setzen wir also die Existenz von Kriterien zur Differenzierung von Individuen sowie eine umfassendere Einheit voraus, innerhalb derer die Merkmalsverschiedenheit der Individuen als relevanter Zustand betrachtet wird (zum Beispiel Gruppen, Gesellschaften, Lebensräume). Diversität kann dabei als Funktion relativ dauerhafter Eigenschaften von Individuen, als Resultat von Zuschreibungsprozessen oder als Kombination aus beidem verstanden werden.

Seit den 1980er Jahren konnte sich Diversität vor allem in Westeuropa und Nordamerika zu einem gesellschaftspolitischen Leitkonzept entwickeln, das für fast alle Bereiche der Gesellschaft – Wissenschaft, Politik, Wirtschaft, Religion oder Sport – von Bedeutung ist. Dieser *diversity turn* (Vertovec 2012: 287) hat sich in einem transnationalen Diskursfeld ereignet, in

dem historisch, politisch und geografisch unterschiedlich situierte Akteur:innen, Bewertungskriterien und Organisationsformen miteinander interagieren. Der Diversitätsdiskurs berührt ein breites Spektrum von Themengebieten, so die biologische Vielfalt von Lebewesen, die Bewahrung von kulturellem Erbe, das Leitbild der inklusiven Gesellschaft, Antidiskriminierungspolitik und Unternehmensmanagement.

Im Folgenden wird zunächst beschrieben, wie sich der moderne Diversitätsbegriff im Anschluss und später in Abgrenzung zu biologischen Evolutionstheorien entwickelt hat. In diesem Rahmen wird auch der kulturelrelativistische Diversitätsdiskurs erläutert, der sich im 20. Jahrhundert in Abgrenzung zu rassistischen Theorien menschlicher Vielfalt etabliert hat und dessen politische Bedeutung bis in die Gegenwart reicht. Abschließend wird darauf eingegangen, dass das kulturelrelativistische Postulat der Trennung von natürlicher und kultureller Vielfalt in jüngerer Vergangenheit Kritik von verschiedenen Seiten erfahren hat. Wie diese erneute Öffnung der Grenze zwischen Biologie und Gesellschaftswissenschaften zu bewerten ist und ob sie zu einer Renaissance des Rassebegriffs unter anderen Vorzeichen führt, wird kontrovers in Wissenschaft und Gesellschaft diskutiert.

Biologische Vielfalt und Rassismus

Maßgeblich wurde die moderne Vorstellung von Diversität dadurch geprägt, was seit dem 18. Jahrhunderts als ‚natürliche Verschiedenheiten der Arten‘ bezeichnet und verhandelt wurde. Bis in die frühe Neuzeit prägte die zu Aristoteles zurückreichende Metapher der *scala naturae* (Leiter der Natur) die Vorstellungen der Ordnung der natürlichen Welt in Europa. Die Diversität von Lebensformen wurde in diesem Zusammenhang als Hierarchie vorgestellt, die sich stufenartig von den niederen zu den höheren Lebewesen entfaltet. Während bei Aristoteles der Mensch auf der höchsten Stufe stand, wurde im Laufe des Mittelalters die *scala naturae* christlich überformt. Sie umfasste dann auch Existenzformen wie Engel und Dämonen, die oberhalb beziehungsweise unterhalb der Lebewesen der natürlichen Welt angesiedelt waren.

Gemäß dem christlichen Weltbild stammen alle Menschen von Adam und Eva ab und genießen als nach dem Ebenbild Gottes erschaffene Kreaturen einen besonderen Stellenwert in der Ordnung der Schöpfung. Auch wenn es Versuche gegeben hat, innerhalb des christlichen Menschenbildes die Idee der allgemeinen Abstammungsgleichheit aller Menschen im Hinblick auf proto-rassistische¹ Zuschreibungen aufzuweichen, blieb die Schöpfungsgeschichte zentraler Referenzpunkt für das theologische Verständnis menschlicher Vielfalt (Fredrickson 2015[2002]: 19-47). Das christliche Weltbild wurde im Rahmen biologischer Theorien der Artenvielfalt im 18. und 19. Jahrhundert revolutioniert. Menschen galten nicht mehr länger als die Krone der Schöpfung, sondern wurden als Spezies der Klasse der Primaten zugeordnet. Prominent tauchte im 18. Jahrhundert in Carl von Linnés (1789) taxonomischen Ordnungsversuchen die Frage auf, ob Menschen wie andere Tierarten in verschiedene ‚Rassen‘ oder Unterarten gegliedert werden können. Linné (1789: 20-22) klassifizierte Unterarten von Menschen nach einem Schema, dem geografische und phänotypische Kriterien zugrunde lagen. So differenzierte er zwischen „Europäern“, „amerikanischen Indianern“, „Asiaten“ und „Afrikanern“, denen er jeweils unterschiedliche und ungleichwertige Temperamente zuordnete. Johann Friedrich Blumenbach (1798: 204-212), einer der Begründer der physischen Anthropologie,

¹ Proto-rassistisch verweist auf Vorstellungen von unterschiedlichen ‚natürlichen Klassen‘ oder ‚Arten‘ von Menschen, die bereits vor der Etablierung von wissenschaftlichen Rassentheorien existiert haben.

entwickelte diese Typologie weiter, indem er zwischen den kaukasischen, mongolischen, äthiopischen, amerikanischen und malaiischen „Hauptvarietäten des Menschengeschlechts“ unterschied. Wobei die kaukasische Varietät seiner Meinung nach als die schönste und ursprünglichste gelten könne.

Die sich im 19. Jahrhundert formierende ‚Rassenkunde‘ beschäftigte sich im Anschluss daran mit der Frage, wie sich Menschen auf Basis von phänotypischen und geografischen Herkunftsmerkmalen nach Klassen ordnen ließen und wie das Verhältnis dieser Klassen verstanden werden sollte. Dies implizierte die Frage, ob es ‚Menschenrassen‘ von höherem und minderem Wert gäbe. Wie Fredrickson (2015[2002]: 64) herausstellt, entwickelte sich die ‚Rassenlehre‘ in enger Beziehung zur Aufklärung. Als vermeintlich naturwissenschaftlich fundierte Lehre moderierte der Rassismus das Verhältnis zwischen dem universalistisch begründeten Gleichheitspostulat der Aufklärung und den manifesten Herrschaftsformen und -ansprüchen dieser Epoche. Im Falle, dass Ungleichheiten zwischen Menschengruppen thematisiert wurden, erlaubten es rassistische Theorien, darauf zu verweisen, nur Menschen innerhalb derselben ‚Rasse‘ könnten als politisch und rechtlich gleich gelten, während der unterlegene Status anderer Menschengruppen Resultat ihrer biologischen Minderwertigkeit sei. Dies betraf insbesondere jene Ungleichheits- und Herrschaftsformen, die mit Kolonialismus, Sklavenwirtschaft, Industriearbeit und Nationalismus verbunden waren. Je nach Ungleichheitsform entwickelten sich unterschiedliche Formen des Rassismus, so zum Beispiel anti-schwarzer Rassismus, Antisemitismus, Antislawismus, Antiziganismus, Irenfeindlichkeit oder antiasiatischer Rassismus. Wie Lipphard und Patel (2008) argumentieren, zeige sich anhand der Entwicklung des Rassismus, dass der Aufstieg von Rationalismus und Wissenschaft nicht zu einer ‚Entzauberung der Welt‘ (Max Weber) führe, sondern mit einer ideologischen ‚Neuverzauberung‘ der Welt unter anderen Vorzeichen einhergehe.

Eine Variante des verwissenschaftlichten Rassismus ist die Eugenik. Sie baut auf der darwinistischen Idee auf, nach der in der belebten Natur eine „natürliche Zuchtwahl“ (Darwin 1890: 157) stattfindet. Die darwinistische Evolutionstheorie prognostiziert, es würden sich vor allem jene genetischen Eigenschaften intergenerational in einer Population durchsetzen, die besser an den natürlichen Lebensraum angepasst seien. Die Eugenik als eine Form der „künstlichen Zuchtwahl“ (Weingart/Kroll/Bayertz 1988: 17) sei notwendig, weil die modernen Zivilisationen das Prinzip der natürlichen Auslese außer Kraft gesetzt hätten. Dies werde, so das Argument der Eugeniker:innen, zur genetischen Degeneration einer Population führen, wenn nicht Bevölkerungspolitiken als Gegenmaßnahmen implementiert würden.

Die skizzierten Fragen des Rassismus und der eugenischen Bevölkerungspolitik stehen in einem doppelten Zusammenhang zum Diversitätsdiskurs. Einerseits haben sich Rassenlehre und Eugenik aus der Beschäftigung mit der natürlichen Vielfalt der Lebewesen entwickelt und das wissenschaftliche und politische Denken über Diversität bis in die erste Hälfte des 20. Jahrhunderts stark beeinflusst. Andererseits markieren die Aufarbeitung und Verurteilung der Verbrechen, die im Namen von Eugenik und Rassenlehre von den Nationalsozialist:innen, aber auch im Kontext von Sklaverei und Kolonialismus begangen wurden, eine Zäsur für das sozial- und kulturwissenschaftliche Verständnis von Diversität.

Diversität als Vielfalt der Kulturen

Mit der Institutionalisierung der Sozial- und Kulturwissenschaften formierte sich im frühen 20. Jahrhundert ein kulturelrelativistischer Gegendiskurs zu biologisch begründeten Theorien

menschlicher Vielfalt. Prominent vertrat der Anthropologe Franz Boas (1938[1911]) die Position, es bestehe kein grundsätzlicher biologischer oder kognitiver Unterschied zwischen Mitgliedern von – in der Sprache seiner Zeit – ‚primitiven‘ und ‚zivilisierten‘ Völkern. Stattdessen argumentierte er, kulturelle Diversität sei das Ergebnis sozialer Eigendynamiken, die sich unabhängig von biologischer Evolution ereigneten. Darüber hinaus stellte Boas heraus, einzelne Kulturen könnten zwar in Teilaspekten wie der technischen Entwicklung fortgeschrittener sein als andere, müssten aber in ihrer Ganzheit als gleichwertig betrachtet werden. Eine Ungleichbewertung verschiedener Kulturen beruhe auf einem ethnozentrischen Fehlschluss: Kulturimmanente Maßstäbe würden angelegt, um eine Bewertung mit kulturübergreifendem Geltungsanspruch zu rechtfertigen (Boas 1962[1928]: 204).

Seit den späten 1920er Jahren mehrten sich die wissenschaftlichen Stimmen, die wie Boas die Verwendung von Rassentheorien zur Erklärung und Beschreibung menschlicher Diversität als rassistisch ablehnten. Dominanz erlangte die Forderung nach einer Trennung von biologischer Evolutionstheorie und menschlicher Kultur- und Gesellschaftsgeschichte aber erst nach dem Zweiten Weltkrieg (Fredrickson 2015[2002]: 156). Ein prägendes Dokument des Anti-Rassismus der Nachkriegszeit war die UNESCO-Erklärung *The Race Question* („Rassenfrage“) von 1950. In dieser wurde festgehalten, dass die Bandbreite geistiger Fähigkeiten in allen ethnischen Gruppen gleich sei, dass die genetische ‚Vermischung‘ von menschlichen Populationen keine negativen Konsequenzen für die Nachkommen habe und dass genetische Unterschiede nicht zur Erklärung sozialer und politischer Phänomene herangezogen werden sollten (UNESCO 1950: 9).

Einmal abgekoppelt von der ‚Rassenfrage‘ erlangte die Frage kultureller Diversität im Kontext zwischenstaatlicher Beziehungen besonderes Augenmerk. Im Sinne der Friedens- und Völkerverständigungspolitik nach dem Zweiten Weltkrieg – wie sie etwa im Rahmen der UNESCO, von Gedenk- und Begegnungsstätten, Städtepartnerschaften oder Jugend- und Kulturaustauschen implementiert wurde – schien es als zivilisatorischer Fortschritt, den Chauvinismus und die Feindseligkeit der Vergangenheit durch eine Politik der wechselseitigen Wertschätzung kultureller Unterschiede zu ersetzen. Diversität wurde vor allem als Vielfalt nationaler Kulturen und Sprachen verstanden. Dieser Diskurs basierte auf einem holistischen Kulturverständnis (Reckwitz 2001: 181), das davon ausgeht, dass Kultur eine ganzheitliche Einheit ist, der ihre Mitglieder qua Sozialisation dauerhaft angehören. Der Aufschwung des holistischen Kulturbegriffs in der internationalen Politik, insbesondere der UNESCO, ist auch in Verbindung mit den nationalen Interessen zu verstehen, Kulturgüter wie Film, Musik oder kulinarische Spezialitäten durch Subventionen, Quoten und Zertifikate vor internationaler Konkurrenz zu schützen (Isar 2006: 372).

Aufgrund von zivilgesellschaftlichen Protestbewegungen gewann die Frage des politischen Umgangs mit nationalen und indigenen Minderheiten seit den 1960er Jahren an Bedeutung. Auch hier wurden mit dem Verweis auf die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Kulturen Politiken der Anerkennung und des Schutzes vor Assimilation und Marginalisierung gefordert. Paradigmatischen Ausdruck fand dieses Diversitätsverständnis in den Theorien und Politiken des Multikulturalismus, für die der Fall der Frankokanadier:innen in Quebec eine modellbildende Rolle hatte (Taylor 2009[1993]; Kymlicka 2003[1995]). Dort wurde argumentiert, die Nichtanerkennung kultureller Identität von minorisierten Gruppen durch die nationale Mehrheit stelle eine Form symbolischer Gewalt dar, die den Mitgliedern der betroffenen Kulturen ein herabwürdigendes Bild ihrer selbst zurückspiegeln würden.

Diversität als postmultikulturalistischer Leitbegriff

Auch wenn in den skizzierten Auseinandersetzungen um biologische und kulturelle Vielfalt, Vorstellungen von Diversität Kontur gewannen, so spielte der Begriff selbst lange Zeit keine zentrale Rolle. Dies änderte sich erst in den 1980er Jahren, als sich die politische Konstellation auflöste, in der der holistische Kulturbegriff seine Bedeutung entfaltet hatte. Einerseits konnte die internationale Kulturpolitik immer weniger die Forderungen minorisierter Gruppen nach Anerkennung ignorieren (Saouma/Isar 2015: 63) und andererseits wuchsen die Zweifel daran, ob der Multikulturalismus angemessene Antworten auf Fragen des Umgangs mit Zuwanderung lieferte (Vertovec/Wessendorf 2010). Spätestens nach dem 11. September 2001 und im Zuge des sogenannten *war against terror* gerieten Politiken der Anerkennung kultureller Vielfalt unter Druck.²

Thomas Eriksen (2006) beschreibt den Zusammenhang zwischen dem Aufstieg des Diversitätsdiskurses und dem Niedergang des Multikulturalismus am Beispiel von Skandinavien. Er argumentiert, Diversität erscheine vor allem deshalb als positiv, weil ein negativ konnotierter Differenzbegriff davon abgespalten würde, unter dem die vermeintlichen negativen Folgen des Multikulturalismus subsumiert werden (Reproduktion patriarchaler Familienstrukturen, Extremismus, Homophobie etc.). Nach Eriksen scheitert der Multikulturalismus nicht an seiner praktischen Umsetzbarkeit, wie Kritiker:innen immer wieder betont haben. Stattdessen zeige sich in der Abkehr vom Multikulturalismus ein tiefgreifender ideologischer Wandel vom Korporatismus hin zum Neoliberalismus als gesellschaftlichem Leitbild. Während im Rahmen des Korporatismus Gesellschaft stärker als Figuration von Großgruppen und Verbänden verstanden wurde (Kirchen, Gewerkschaften, Volksparteien, Milieus, ethnische Minderheiten), rückten neoliberale Ordnungsentwürfe das Individuum mit seinen ökonomischen Potenzialen in den Vordergrund. Darüber hinaus führten komplexer werdende Migrationsmuster – unter anderem die Pluralisierung von Herkunftsländern, aber auch von Bildungsabschlüssen, Migrationswegen und Aufenthaltsstatus – dazu, dass Migrant:innen immer weniger als kulturelle Großgruppen repräsentiert werden konnten.

Der Aufstieg des Diversitätsbegriffs als ein umstrittenes gesellschaftspolitisches Leitkonzept ist zudem mit der Entwicklung des *diversity management paradigm* in den USA verbunden (Dobbin/Kim/Kalev 2011: 386). Unter dem republikanischen Präsidenten Ronald Reagan (1981-1989) kam es zu einem neoliberalen Paradigmenwechsel in der Beschäftigungspolitik, der zu einer Veränderung der bereits bestehenden *equal opportunity* und *affirmative action*-Maßnahmen führte.³ Jene Maßnahmen galten als Errungenschaften der sozialen Bewegungen der 1960er Jahre und verpflichteten Unternehmen, Bildungseinrichtungen und öffentliche Verwaltungen auf die Einhaltung von Nichtdiskriminierungsrichtlinien sowie zur Ergreifung proaktiver Maßnahmen wie Quotenregelungen, um minorisierte Gruppen besser repräsentieren zu können. Die Reagan-Administration stellte staatliche Eingriffe in das Arbeitsmarktgeschehen als wirtschaftsfeindlich dar und lockerte diese Regulierungen. Einen beschleunigenden Effekt auf

² Dies betraf insbesondere Staaten wie die Niederlande, Großbritannien, Australien oder Schweden, die in den 1980er Jahren und 1990er Jahren als multikulturalistisch ausgewiesene Politiken implementiert haben (Wessendorf/Vertovec 2010). Aber auch in Deutschland, wo der Multikulturalismus auf Bundesebene niemals Leitkonzept war, sprachen führende Politiker:innen, inklusive Angela Merkel, in den frühen 2000er Jahren davon, dass der Multikulturalismus gescheitert sei.

³ Dabei handelte es sich um Maßnahmen gegen Diskriminierung und für mehr Chancengleichheit von Frauen und benachteiligten ethnischen Gruppen.

die Entwicklung des *diversity management* hatte der 1987 vom US-amerikanischen Department for Labour veröffentlichte Bericht *Workforce 2000* (Kelly/Dobbin 1998). In ihm wurde prognostiziert, dass Globalisierung und Demografie die US-amerikanische Wirtschaft zu einem Strukturwandel zwingen werden. Das aufkeimende Konzept des *diversity management* knüpfte an diese Diagnose an. Es suggerierte, eine bessere Organisation und Adressierung der Vielfalt von Belegschaften und Zielgruppen werde es den Unternehmen erlauben, den wirtschaftlichen und demografischen Wandel besser zu bewältigen.

Dabei blieb das Konzept des *diversity management* ambivalent. Einerseits konnten die bereits implementierten und *affirmative action*-Maßnahmen fortgeführt werden. Andererseits versprach es, die demografische Heterogenisierung von Belegschaften hinsichtlich der „Steigerung des Leistungspotentials von Organisationen“ (Hormel 2008: 21) zu optimieren. Kritisiert wurde insbesondere die Verbindung des Optimierungsgedanken zum neoliberalistischen Zeitgeist. Diesbezüglich wurde eingewandt, der Diversitätsdiskurs wandle legitime Forderungen politischer Bewegungen nach Gleichstellung und Empowerment in ein „sozialtechnologisch operierendes Zweckprogramm“ (Hormel 2008: 20) der Leistungsoptimierung um. Er beschönige soziale Ungleichheiten und lenke die Aufmerksamkeit von Dominanzstrukturen und strukturellem Rassismus ab (Sealy 2018). Inwiefern es dem Diversitätsdiskurs gelingt, Antidiskriminierungsagenden mit dem Effizienz- und Kreativitätsversprechen der *new economy* zu versöhnen oder inwiefern er zum Ausverkauf der Anliegen sozialer Bewegungen führt, blieb in dieser Debatte umstritten.

Ein weiterer wichtiger Kontext, in dem Diversität zu einem normativen Leitbegriff avancierte, ist die Europäische Union. Dort schlug der Begriff eine Brücke zwischen der älteren Kulturpolitik der EU, die sich dem Erhalt und der Förderung der kulturellen und linguistischen Vielfalt der Mitgliedsstaaten verpflichtet hatte, und den neueren Institutionalisierungsanstrengungen der Antidiskriminierungs- und Menschenrechtspolitik auf europäischer Ebene (Europäische Union 2010: 3). Für letzteres sind die Charta der Grundrechte (2000) und die Verträge von Lissabon (2007) von besonderer Bedeutung. Dort wird im Rahmen von Vielfalt explizit auf die Kategorien Geschlecht, Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung als mögliche Diskriminierungsursachen hingewiesen.

Diversität als sozialwissenschaftliches Forschungsprogramm

Parallel zu den skizzierten Entwicklungen hat sich auch eine Diversitätsforschung etabliert, der es unter anderem darum geht, die gesellschaftliche Hervorbringung von Diversität im Rahmen organisationaler Praxis reflexiv zum Untersuchungsgegenstand zu machen (Bührmann 2020). Dieses Programm schließt daran an, dass im Zuge allgemeiner Prozesse – wie der Verrechtlichung, Bürokratisierung und Medikalisierung des gesellschaftlichen Lebens und der zugenommenen Relevanz von Antidiskriminierungspolitiken und identitätspolitischen Forderungen – eine große Anzahl personenbezogener Kategorien berücksichtigt und im Verhältnis zueinander konfiguriert werden müssen. In der Organisationsforschung wird zudem gefragt, welche Kategorien, Diskurse und Maßnahmen unter dem Etikett der Diversität verhandelt werden und wie sie die Praxis einer Organisation prägen (Dobbin/Kim/Kalev 2011; Dobusch 2017). Dabei zeigt sich Diversität als loser Überbegriff, unter dem je nach Bedarf unterschiedliche Zielgruppen und Maßnahmen zusammengefasst werden können, so zum Beispiel familienorientierte Angebote, Rekrutierung von internationalen Fachkräften,

behindertengerechte Umgestaltung von Büros, Frauenförderung oder Mehrsprachigkeit von Werbe- und Informationsmaterialien.

Neben dieser wissenssoziologisch ausgerichteten Erforschung des Diversitätsmanagements in Organisationen existieren auch Forschungsrichtungen, die Diversität als analytisches Konzept verwenden. Ein wichtiges Bezugsproblem für diesen Zweig der Diversitätsforschung ist, ob die migrationsbedingte Zunahme von ethnischer Heterogenität zu einer Abnahme von gesellschaftlichem Zusammenhalt und Vertrauen führt (Putnam 2007). Die teilweise widersprüchlichen Ergebnisse und Schlussfolgerungen, die sich aus der Zusammenschau dieses Forschungsfeldes ergeben, deuten darauf hin, dass die Ausgangsfrage zu einfach gestellt sein könnte. Steven Vertovec (2007) führt deshalb den Begriff der Superdiversität ein, um das Komplexerwerden von Migrationsmustern hervorzuheben. Er wendet sich damit vor allem gegen eine Reduzierung von Diversität auf Ethnizität und argumentiert für eine Öffnung des analytischen Diversitätsverständnisses. Für Maurice Crul (2016) leiste der Begriff der Superdiversität einen Brückenschlag zu neueren Ansätzen der Integrationsforschung. Er lenke den Blick auf die Existenz einer wachsenden Anzahl von Städten und Stadtteilen in Westeuropa, in denen keine klar konturierten ethnischen Mehrheiten mehr existieren, an die Zugezogene sich anpassen könnten. Vielmehr hätten sich komplexere Diversitätsmuster herausgebildet, die ein neues Nachdenken über gutes Zusammenleben und sozialen Zusammenhalt notwendig machen würden. Andere Autor:innen haben eingewandt, die Superdiversitätsdiskussion setze Demografie vorschnell mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen gleich (Alba/Duyvendak 2019). So dominierten in Institutionen und Organisationen wie Schulen, Unternehmen und Parteien weiterhin der nationale Mainstream und dessen Vertreter:innen. Gleichwohl keine Einigkeit über die gesellschaftlichen Folgen migrationsbezogener Diversifizierung hergestellt werden konnte, so haben die skizzierten Diskussionen doch die Sensibilität für die Komplexität von Zuwanderung erhöht.

Schlussbetrachtung

In diesem Beitrag ging es darum, aus einer reflexiven Perspektive die Entstehung, Entwicklung und Zirkulation des Diversitätskonzepts innerhalb einiger ausgewählter transnationaler institutioneller Felder zu skizzieren (Anthropologie, Eugenik, internationale Kulturpolitik, Menschenrechts- und Gleichstellungspolitik, Europäische Union, Managementtheorien, Migrationsforschung). In einem großen Bogen sollte gezeigt werden, wie sich die Vorstellung menschlicher Vielfalt von den biologistischen und rassistischen Modellen des 19. und frühen 20. Jahrhunderts über das kulturellrelativistische Diversitätsverständnis der Nachkriegszeit bis hin zu dem individualistischen, von Managementtheorien beeinflussten Diversitätsverständnis der Gegenwart verändert hat.

Rassistische Modelle menschlicher Vielfalt wurden als Versuch verstanden, reale Herrschafts- und Ungleichheitsverhältnisse vermittelt über Denkschemata, die sich im Kontext von Theorien der Artenvielfalt entwickelt haben, mit den Rationalitätsgeboten der Aufklärung in Einklang zu bringen. Nach dem Zweiten Weltkrieg kam es im Lichte der Verbrechen des Nationalsozialismus und des Kolonialismus zu einer Diskreditierung des wissenschaftlich begründeten Rassismus und zu einem Aufstieg des Kulturrelativismus. Aus diesem ließ sich die bis heute gültige Vorstellung herleiten, dass unterschiedliche Kulturen grundsätzlich als gleichberechtigt und gleichwertig betrachtet werden sollten. Der neuere Diversitätsdiskurs baut in Abgrenzung zum klassischen Kulturrelativismus auf einem stärker individualistischen Weltbild auf und suggeriert die Vereinbarkeit von unterschiedlichen politischen Zielvorstellungen wie der

Optimierung von Produktivität, Antidiskriminierung und der Förderung eines konfliktarmen Zusammenlebens. Politische Spaltungen haben sich in vielen Staaten insbesondere im Hinblick darauf entwickelt, wie die Diversifizierung der Gesellschaft beziehungsweise die politischen Forderungen von minorisierten Gruppen nach Anerkennung zu bewerten sind (Foroutan/Karakayali/Spielhaus 2018). Die daran anschließenden Kontroversen arbeiten sich zentral an der Frage ab, ob die Nation als vorgestellte ethnisch-kulturelle Wertegemeinschaft auch in Zukunft demokratischen Gesellschaften noch als politisches Leitbild dienen kann und soll.

Darüber hinaus finden Neuverhandlungen der Grenze zwischen biologischen und sozialwissenschaftlichen Diversitätsdiskursen statt. Dies hängt mit Konjunkturen von unterschiedlich ausgerichteten Forschungsfeldern zusammen, zum Beispiel Genetik- und Epigenetik (Thayer/Non 2015), Science and Technology Studies (Lipphardt/Patel 2008) oder Critical Race Studies (Schramm/Skinner/Rottenburg 2011). Dabei wird die Trennung zwischen Natur und Kultur von Genetiker:innen einerseits und Kulturtheoretiker:innen andererseits infrage gestellt. Dies fordert die Grundannahme des Kulturrelativismus heraus, kulturelle und biologische Diversität sollten als voneinander getrennte Seinsbereiche betrachtet werden, die nicht zur Erklärung von Phänomen der jeweils anderen Sphäre herangezogen werden dürfen. Während manche in der neu entstandenen Durchlässigkeit der Grenze zwischen Biologie und Sozialwissenschaften vor allem die Gefahr der Rückkehr rassistischer Ideologien erkennen, halten andere sie für progressiv, weil sie entweder darin ein Mittel des technologischen Fortschritts (zum Beispiel die Überwindung von körperlichen Beeinträchtigungen) oder einen Weg zu einem ökologisch ganzheitlicheren und ethisch nachhaltigeren Zusammenleben unterschiedlicher Spezies sehen (Brubaker 2015). Aufgrund der Bedeutung, die die Aufweichung der Grenze zwischen Kultur und Natur für das Verständnis von Diversität und Gesellschaft hat, wird sich die politische und wissenschaftliche Öffentlichkeit wohl auch in Zukunft kontrovers damit auseinandersetzen.

Ausgewählte Literatur

Einführende Literatur

Bührmann, Andrea (2020): Reflexive Diversitätsforschung. Eine Einführung anhand eines Fallbeispiels, Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Fredrickson, George M. (2015[2002]): Racism. A Short History, Princeton: Princeton University Press.

Kelly, Erin/Dobbin, Frank (1998): „How Affirmative Action Became Diversity Management. Employer Response to Antidiscrimination Law, 1961 to 1996“, in: American Behavioral Scientist 41, S. 960-84.

Nieswand, Boris (2021): „Die Diversität der Diversitätsdiskussion“, in: Antje Röder/Darius Zifonun (Hg.), Handbuch Migrationssoziologie, Wiesbaden: Springer.

Vertovec, Steven (2015): „Introduction. Formulating Diversity Studies“, in: ders. (Hg.), Routledge International Handbook of Diversity Studies, Milton Park: Routledge, S. 1-20.

Vertiefende Literatur

Brubaker, Rogers (2015): „The Return of Biology“, in: Rogers Brubaker (Hg.), *Grounds for Difference*, Cambridge M.A.: Harvard University Press, S. 48-84.

Eriksen, Thomas Hylland (2006): „Diversity versus Difference. Neo-Liberalism in the Minority Debate“, in: Richard Rottenburg/Burkhard Schnepel/Shingo Shimada (Hg.), *The Making and Unmaking of Differences. Anthropological, Sociological and Philosophical Perspectives*, Bielefeld: transcript Verlag, S. 13-25.

Foroutan, Naika/Karakayali, Juliane/Spielhaus, Riem (Hg.) (2018): *Postmigrantische Perspektiven. Ordnungssysteme, Repräsentationen, Kritik*, Frankfurt/Main: Campus.

Lipphardt, Veronika/Patel, Kiran Klaus (2008): „Neuverzauberung im Gestus der Wissenschaftlichkeit: Wissenspraktiken im 20. Jahrhundert am Beispiel menschlicher Diversität“, in: *Geschichte und Gesellschaft* 34, S. 425-454.

Hormel, Ulrike (2008): „Diversity und Diskriminierung“, in: *Sozial Extra* 32, S. 20-23.

Miles, Robert/Brown, Malcom (2003[1989]): *Racism*, London: Routledge.

Vertovec, Steven (2012): „Diversity and the Social Imaginary“, *European Journal of Sociology* 53, S. 287-312.

Zitierte Literatur

Alba, Richard/Duyvendak, Jan W. (2019): „What About the Mainstream? Assimilation in Super-Diverse Times“, in: *Ethnic and Racial Studies* 42, S. 105-24.

Blumenbach, Johann Friedrich (1798): *Über die natürlichen Verschiedenheiten im Menschengeschlechte*, Breitkopf und Härtel.

Boas, Franz (1938[1911]): *The Mind of Primitive Man*, New York: Macmillan.

— (1962[1928]): *Anthropology and Modern Life*, New York: Norton.

Crul, Maurice (2016): „Super-Diversity vs. Assimilation. How Complex Diversity in Majority-Minority Cities Challenges the Assumptions of Assimilation“, in: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42, S. 54-68.

Darwin, Charles (1890): *Die Abstammung des Menschen und die geschlechtliche Zuchtwahl*, E. Schweizerbart'sche Verlagshandlung.

Dobbin, Frank/Kim, Soohan/Kalev, Alexandra (2011): „You Can't Always Get What You Need. Organizational Determinants of Diversity Programs“, in: *American Sociological Review* 76, S. 386-411.

Dobusch, Laura (2017): „Diversity Discourses and the Articulation of Discrimination. The Case of Public Organisations“, in: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43, S. 1644-1661.

Europäische Union (2007): „Vertrag von Lissabon“, in: *Amtsblatt der Europäischen Union* C 306/01, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A12007L%2FTXT> (zuletzt abgerufen 12.01.2022).

Europäische Union (2010): „Charta der Grundrechte“, in: *Amtsblatt der Europäischen Union* C 83/391, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=uriserv:OJ.C_.2010.083.01.0389.01.DEU (zuletzt abgerufen: 10.01.2022).

Europäische Union (2007): „Vertrag von Lissabon“, in: *Amtsblatt der Europäischen Union* C 306/01, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A12007L%2FTXT> (zuletzt abgerufen 12.01.2022)

Isar, Yudhishtir Raj (2006): „Cultural Diversity“, in: *Theory, Culture & Society* 23, S. 372-375.

Kymlicka, Will (2003[1995]): *Multicultural Citizenship. A Liberal Theory of Minority Rights*, Oxford: Clarendon Press.

Putnam, Robert D (2007): „E Pluribus Unum. Diversity and Community in the Twenty-First Century“, in: *Scandinavian Political Studies* 30, S. 137-174.

Reckwitz, Andreas (2001): „Multikulturalismustheorien und der Kulturbegriff: vom Homogenitätsmodell zum Modell kultureller Interferenzen“, in: *Berliner Journal für Soziologie* 11, S. 179-200.

Saouma, Galia/Isar, Yudhishtir Raj (2015): „Cultural Diversity at UNESCO. A Trajectory“, in: Christiaan De Beukelaer/Mikka Pyykkönen/J. P. Singh (Hg.), *Globalization, Culture, and Development*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 61-74.

Schramm, Katharina/Skinner, David/Rottenburg, Richard (2011): *Identity Politics and the New Genetics: Re/Creating Categories of Difference and Belonging*, New York: Berghahn Books.

Sealy, Thomas (2018): „Multiculturalism, Interculturalism, ‚Multiculture‘ and Super-Diversity. Of Zombies, Shadows and Other Ways of Being“, in: *Ethnicities* 18, S. 692-716.

Taylor, Charles (2009[1993]): *Die Politik der Anerkennung*, Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Thayer, Zaneta M./Non, Amy L. (2015): „Anthropology Meets Epigenetics. Current and Future Directions“, in: *American Anthropologist* 117, S. 722-735.

UNESCO (1950): *The Race Question*. Paris: UNESCO.

Vertovec, Steve/Wessendorf, Susanne (2010): „Introduction. Assessing the Backlash Against Multiculturalism“, in: Steve Vertovec/Susanne Wessendorf (Hg.), *The Multicultural Backlash. European Discourses, Policies and Practices*, London: Routledge, S. 1-31.

Vertovec, Steven (2007): „Super-Diversity and its Implications“, in: *Ethnic and Racial Studies* 30, S. 1024-1054.

Von Linné, Carl (1789): *Systema naturae*, Apud JB Delamolliere.

Weingart, Peter/Kroll, Jürgen/Bayertz, Kurt (1988): *Rasse, Blut und Gene. Geschichte der Eugenik und Rassenhygiene in Deutschland*, Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Zitierempfehlung

Nieswand, Boris (2022): „Diversität“, in: Inken Bartels, Isabella Löhr, Christiane Reinecke, Philipp Schäfer, Laura Stielike (Hg.), *Inventar der Migrationsbegriffe*, 20.01.2022. Online: www.migrationsbegriffe.de/diversitaet, DOI [...].