

Diversität und Bildungsberatung

Clinton Enoch, Isabel Sievers

Zusammenfassung

Der Beitrag verdeutlicht, inwiefern sich über die letzten Jahre und Jahrzehnte die Konzepte der Bildungsberatung verändert haben, von einer starken Zielgruppenorientierung über eine interkulturelle Öffnung bis hin zu aktuellen Diskursen um Diversität. Wir richten dabei einen kritischen Blick auf die verschiedenen Ansätze sowie ihre jeweiligen konzeptionellen Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven.

1. Vom Zielgruppenansatz zur Interkulturellen Öffnung

Die Vielfalt von Herkunft, Sprachen, kulturellen Werten, Religionen, individuellen Gegebenheiten und nationalen Zugehörigkeiten ist in der heutigen Gesellschaft ein Regelfall. Immer häufiger wird der Umgang mit Diversität in allen Bildungsinstitutionen und Bildungsorganisationen und so auch in der Bildungsberatung zum zentralen Thema. Bildungsberatung kann dabei als Komplementärstrategie verstanden werden, um Lernprozesse im Lebenslauf nachhaltig zu sichern (vgl. Enoch 2011a).

Schon seit Mitte der 1990er Jahre wird in der Bildungsberatung darüber diskutiert, inwieweit die Institutionen auch tatsächlich „offen“ für alle Mitglieder einer Gesellschaft sind und ob es spezielle Angebote für einzelne Gruppen geben sollte.

So entwickelten sich Felder wie die „Ausländerberatung“ (Agün 2005), die „Migrationsberatung“ (Wagner 2007; Schmidt/Tippelt 2006) und die „interkulturelle Beratung“ (Mecheril 2004a), welche alle von einem Zielgruppen-Ansatz aus gehen, der soziale Kategorien von bestimmten Personengruppen zum Anlass nimmt, um Beratung und Einzelfallhilfe anzubieten. Die Zielgruppenorientierung (z. B. auf MigrantInnen) führt dazu, dass Migrationsdienste als vielfach überlastet gelten, da sie als „Sozialdienste für Ausländer“, (Gaitanides 2007, S. 314) vielfältige Aufgaben für ihre KlientInnen wahrnehmen und damit de facto zum wichtigsten sozialstaatlichen Anker für diese sozialen Gruppen werden. Neben den institutionellen Abgrenzungs- und Abstimmungsschwierigkeiten zwischen Regel- und Migrationsdiensten wurde (und wird noch heute) insbesondere die allgemeine interkulturelle Orientierung der Dienste, Wohlfahrtsverbände und Trägerstrukturen als eine zentrale Entwicklungs-

herausforderung der Kommunen bewertet (vgl. Curre 2008), die in einzelnen Fällen zu einer interkulturellen Öffnung der Einrichtungen führte.

Interkulturelle Öffnung hat dabei den Anspruch, die wachsende Vielfalt der Gesellschaft insgesamt als „Normalfall“ anzuerkennen und nicht ausschließlich in Sonderkontexten zu behandeln. Demzufolge sollten sich Bildungs- und Beratungseinrichtungen mit der gesellschaftlichen Diversität auseinandersetzen und Zugangsbarrieren abbauen. „Öffnung“ verweist dabei auf eine Entscheidung für einen transparenten Veränderungsprozess, in dem ein für die Einrichtung angemessener Weg entwickelt wird, Rahmenbedingungen (z. B. Organisationsstrukturen, Mitarbeiterzusammensetzung) zu hinterfragen und zu verändern (vgl. Budzinski 2008, Schröder 2007a, 2007b). Die Notwendigkeit einer interkulturellen Öffnung von Bildungsberatungseinrichtungen ergibt sich dabei insbesondere auch aus der politischen Forderung nach einer gleichberechtigten Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen (vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006).

Interkulturelle Öffnungsprozesse müssen dabei auf mehreren Ebenen ansetzen und z. B. eine Verankerung im Leitbild der Institution beinhalten. Daraus leiten sich weitere Maßnahmen, etwa im Bereich des verwendeten Beratungsansatzes, ab (vgl. Abdul-Hussain/Baig 2009, S. 172 f.). Des Weiteren gilt die „interkulturelle Lernbereitschaft“ der MitarbeiterInnen (Gaitanides 2007, S. 315) als eine zentrale Herausforderung für Bildungsberatung. Der selbstreflexive Umgang u. a. mit „ethno- und soziozentrischen Ressentiments“, die „Verteidigung sozialstaatlicher Privilegien“, die „Überbetonung und klischeehafte Generalisierung kultureller Unterschiede“ oder „Coulor-blindness“ (ebd., S. 315) spielen nach wie vor eine große Rolle. Gaitanides plädiert angesichts dessen für eine interkulturelle Orientierung und Kompetenz, die sich streng an den Ressourcen der KlientInnen in der kommunikativen Beratungssituation selbst orientiert (vgl. ebd., S. 319 f.).

2. Grenzen interkultureller Öffnung

Wo werden die Grenzen, evtl. sogar Gefahren einer interkulturellen Öffnung sichtbar? Mecheril merkt kritisch an, dass gerade durch die Orientierung am interkulturellen Paradigma, Interkulturalität und daraus abgeleitet eine abstrakte Kulturvorstellung als Bewertungsschemata in die Beratung eingeführt wird. In Bezug auf die konkrete Beratungssituation fragt er danach, was die ‚Kultur‘-Perspektive in dem jeweiligen Fall tatsächlich leiste: „Wem schadet die ‚Kultur‘-Perspektive, wem nützt sie?“ (Mecheril 2004b, S. 8). Nur wegen der Orientierung an Interkulturalität sei eine Kulturalisierung nicht ausgeschlossen, könne möglicherweise sogar gefördert werden. Für Mecheril bildet daher eine sogenannte Selbstreflexions-Anforderung das zentrale Moment für sein Konzept der „interkulturellen Dimension von Beratung“, die er gegen ein unreflektiertes Modell „Interkultureller Beratung“ abgrenzt.

Betrachtet man interkulturelle Öffnung im Bildungsberatungskontext, so wird insgesamt deutlich, dass sich Interkulturalität oft ausschließlich auf Aspekte von Unterschiedlichkeit hinsichtlich Sprache, Wertesystemen, Verhaltensstandards und Lebensformen bezieht (Hegemann/Oestereich 2009). Andere Vielfaltsdimensionen

bzw. Differenzlinien, wie z. B. Geschlecht, Bildungshintergrund, Behinderung oder Alter werden bisher nur wenig oder nur vereinzelt in Öffnungsprozesse der Bildungsberatung integriert, auch wenn sich gemäß Schröer in dem Zusammenhang Interkulturalität nicht auf 'Einheimische' und MigrantInnen reduziere, sondern „ganz umfassend für das Verhältnis zwischen unterschiedlichen Lebensformen“ gelte (Schröer 2007c, S. 2) und Unterschiede des Geschlechts, Alters, etc. aber auch verschiedener Betriebs- und Verwaltungskulturen umfasse. Hier erweisen sich diversitätssensible Ansätze als anschlussfähig, wie sie bereits seit einigen Jahren in einzelnen Fachdisziplinen, z. B. den Sozialwissenschaften (Krell u. a. 2007), der Betriebswirtschaft (Vedder 2005) und nun zunehmend auch in den Erziehungswissenschaften mit ihren verschiedenen Fach- und Teildisziplinen z. B. als Diversity Education (vgl. Hauenschild/Robak/Sievers 2013; Robak/Sievers 2011) intensiver diskutiert werden, da sie einerseits konzeptionelle Zielmargen der Vielfalt vorgeben, andererseits als Analysefoki zur Evaluation und Forschung genutzt werden können.

3. Von der Interkulturalität zur Diversität

Diversitäts- oder „Diversity“-Ansätze gehen, wie Siekendiek (vgl. 2007, S. 208) betont, auf die u. s. amerikanische Civil Rights Movement der 1960er Jahre zurück und waren ursprünglich ein rein politisches Konzept, welches zunächst auf die Beseitigung von Rassendiskrimination und Segregation beschränkt war (vgl. auch Patterson 1996). Während in den USA zunächst über die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit offensichtlichen Unterschieden zur Mehrheitsgesellschaft (z. B. durch Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung oder Alter) diskutiert wurde, beschreibt die heutige Diskussion viele Verschiedenheiten, die aus individuellen „Unterschieden“ entstehen. Neuere Auffassungen von Diversität gehen davon aus, dass alle Individuen mehrere Dimensionen verkörpern und aufgrund ihrer multiplen Identitäten nicht über eine einzige Gesamtidentität verfügen, nach der sie kategorisiert werden können (vgl. Stuber 2004, vgl. hierzu auch den Intersektionalitätsansatz, z. B. Crenshaw 1989.¹ In der Rezeption in Beratungsdienstleistungen und allgemein in der sozialen Arbeit standen früher deshalb Fragen des offenen oder latenten Rassismus, den es abzubauen galt, im Vordergrund der Diskussion.

Vergleicht man das Konzept der Interkulturellen Öffnung mit Diversitäts-Ansätzen (z. B. „Diversity-Management“ oder „Diversity Education“), überwiegen laut Schröer (vgl. 2007c, S. 32) auf den ersten Blick die Gemeinsamkeiten: Der Kern beider Konzepte sei demnach die Anerkennung von Vielfalt als potenzielle Ressource und die Wertschätzung der Unterschiedlichkeit von Menschen. Sie zielten beide auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Minderheiten. Beide Ansätze würden die Sensibilisierung für Unterschiede und die Ausbildung von Reflexionsfähigkeit der beteiligten Menschen vorsehen. Die Umsetzung erfolge über Organisations-, Qualitäts- und Personalentwicklung. Sowohl Interkulturelle Öffnung als auch Diversitätsansätze würden als Querschnittsaufgabe und langfristiger Prozess verstanden.

Der Diversitäts-Ansatz nimmt gegenüber der interkulturellen Öffnung von Bildungsberatungseinrichtungen und der interkulturellen Beratung allerdings eine ver-

änderte theoretische Stellung ein, was Auswirkungen auf die interaktive Mikroebene des Beratungsgeschehens selbst hat. Der Diversitäts-Ansatz ist anschlussfähig an den Postmoderne-Diskurs sowie den kulturwissenschaftlich geführten Hybriditätsdiskurs (vgl. Reckwitz 2006) und zielt auf jegliche Formen von sozialer Differenz sowie auf eine Kombination von Differenzen ab. Die Unterscheidung von Eigen- und Fremdkultur ist angesichts zunehmender transkultureller Phänomene (vgl. Welsch 1995 und den Beitrag von Robak in diesem Heft) zu unterkomplex und zudem mit anderen Differenzlinien (wie z. B. Geschlecht, Alter, sozialer Lage u.v.a.) verbunden. Der Diversitäts-Ansatz ist als normatives Programm zu verstehen, da Werte eine zentrale Rolle spielen, sowohl nach innen als Handlungsmaxime der Beratung, als auch nach außen als organisationale Anforderung im Sinne der einrichtungsbezogenen Öffnung für unterschiedlichste Zielgruppen. Der Diversitäts-Ansatz möchte Konstruktionen und Zuschreibungen dekonstruieren und aufheben. Er möchte Differenzen von dichotomen und essentialisierenden Bewertungen entkoppeln, individuelle Entfaltung und Förderung im intersubjektiven Raum von Bildung und Lernen platzieren und den Anspruch einer Aufhebung von Segregationslinien, die sich aufgrund bewertender Differenzen dynamisch platzieren, einlösen. So liegt für Hormel und Scherr dem Diversity-Ansatz „ein komplexes und differenziertes Verständnis sozial bedeutsamer Unterschiede“ zu Grunde (Hormel/Scherr 2005, S. 205).

Schröer schlägt vor, dass die interkulturelle Öffnung als „profilierter und allmählich etablierter Ansatz“ (2007c, S. 34) dennoch erhalten bleiben sollte. „Das Verständnis von interkultureller Arbeit muss aber die Diversität umfassend aufgreifen und sich insoweit in eine Gesamtstrategie von Managing Diversity bzw. Vielfalt gestalten einordnen“ (ebd.). Der Diversitäts-Ansatz eröffnet dadurch die Möglichkeit, Vielfalt als Analysefokus empirischer Forschungen zu konzipieren, etwa entlang der Ebenen Institution, Professionalität und des interaktiven Beratungsgeschehens selbst (vgl. Enoch 2011b). Bisher fehlen entsprechende umfassende Analysen für die Weiterbildungs- und Bildungsberatung.

4. Perspektiven

Um Kulturalisierungen und essentialistischen Verkürzungen vorzubeugen, müssen die verschiedenen Ebenen der Bildungsberatung – angefangen von der Beratungssituation über die Beratungsorganisation bis hin zu den gesellschaftlich öffentlich geführten Bezugsdebatten – berücksichtigt werden. Neben den Verbindungslinien und Abhängigkeiten der verschiedenen Ebenen müssen Paradoxien und Antinomien der verschiedenen Handlungsbereiche sichtbar gemacht werden.

Auch bei Diversitäts-Ansätzen in der Bildungsberatung bleibt die Frage nach konkreten Strategien für den Umgang mit Vielfalt weitgehend offen, denn „so wenig, wie es eine optimale Art und Weise der Implementierung von Diversitätsansätzen gibt, so wenig existieren universell anwendbare Strategien für die Umsetzung“ (Stuber 2004, S. 259). Dies ergibt sich aus der Tatsache, dass blindes Anwenden ausgearbeiteter Handlungsansätze dem Vielfaltsgedanken widerspricht – Diversitäts-Ansätze (wie auch Interkulturelle Öffnung) sollten immer an lokalen Gegebenheiten ansetzen,

was bedeutet, dass in jeder Einrichtung ein eigenes, individuelles Konzept entworfen werden muss (vgl. Schröder 2007c, 33). Die Konzepte erscheinen an diesem Punkt sehr wenig ausdifferenziert und schwer realisierbar, solange den Verantwortlichen keine geeigneten Instrumente zur Organisationsentwicklung zur Verfügung stehen.

Dabei ist davon auszugehen, dass auf der konzeptionellen Ebene von Beratungseinrichtungen unterschiedliche Aspekte des Diversitäts-Ansatzes bereits einen reflektierten Eingang in die alltägliche Beratungsarbeit gefunden haben. Dies betrifft grob gefasst drei Ebenen:

- Institutionelle und programmatische Ebene (etwa das Leitbild und die Organisationskultur),
- Professionelle Ebene der MitarbeiterInnen (etwa durch differenzierte Personalauswahl und -fortbildung),
- Ebene des Beratungsansatzes und der Beratungsarbeit (etwa durch diversitätssensible Supervision und Teamentwicklung) (vgl. Lehmann 2010).

Institutionelle Veränderungsprozesse werden jedoch erst dann wirksam, wenn Organisationsentwicklungsbemühungen nicht auf eine eher starre Institution treffen, sondern die Beratungseinrichtung als „lernende Organisation“ Vielfalt und Veränderung als essentiellen Bestandteil der Organisationskultur wahrnimmt. Die Förderprogramme „Lernende Regionen“ und „Lernen vor Ort“ haben in den letzten Jahren dazu geführt, dass Bildungsberatung, meist kommunal organisiert, in einen professionellen Theorie-Praxis-Dialog und Fortbildungssystem² integriert ist.

Anmerkungen

- 1 Mit dem Intersektionalitätsansatz werden gesellschaftliche Diskriminierungen aufgrund unterschiedlicher gesellschaftlicher Kategorisierungen in ihren Überkreuzungen und gegenseitigen Interdependenzen zum Thema gemacht (vgl. Walgenbach 2007).
- 2 Vgl. die Arbeit der Regionalen Qualifizierungszentren für Bildungsberatung & Kompetenzentwicklung (www.bildungsberatung-verbund.de/).

Literatur

- Abdul-Hussain, Surur/Baig, Samira (Hrsg.)(2009): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Akgün, Lale (2005): Ausländerberatung. In: Belardi, N. (Hrsg.): Beratung. Eine sozialpädagogische Einführung. Weinheim u. a.: Juventa. S. 131-139.
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006, Online-Quelle: www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html (Stand 01.11.2012)
- Budzinski, Manfred (Hrsg.) (2008): Interkulturelle Öffnung in öffentlichen Verwaltungen und Wohlfahrtsverbänden. Bad Böll: Evangelische Akademie Bad Böll.
- Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. In: The University of Chicago Legal Forum, S. 139-167.
- Currle, Edda (2008): Kommunale Beratungsstrukturen für Migranten in Nürnberg – veränderte Angebotsstrukturen durch das Zuwanderungsgesetz. Gutachten für die Stadt Nürn-

- berg. Online: www.efms.uni-bamberg.de/pdf/Kommunale%20Beratungsstrukturen%20Nuernberg.pdf (Stand 01.11.2012)
- Enoch, Clinton (2011a): Bildungsberatung als Komplementärstrategie zum Konzept des lebenslangen Lernens. In: *forum erwachsenenbildung* 01/2011. S. 22-30.
- Enoch, Clinton (2011b): Dimensionen der Wissensvermittlung in Beratungsprozessen. Gesprächsanalysen der beruflichen Beratung. Wiesbaden: VS.
- Gaitanides, Stefan (2007): Interkulturelle Kompetenzen in der Beratung. In: Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hrsg.): *Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge*. 2. Aufl. Tübingen: dgvt. S. 313-325.
- Hauenschild, Katrin/Robak, Steffi/Sievers, Isabel (2013): *Diversity Education. Zugänge – Perspektiven – Beispiele*. Frankfurt/M.: Brandes & Apsel.
- Hegemann, Thomas/Oestereich, Cornelia (2009): *Einführung in die interkulturelle systemische Beratung und Therapie*. Heidelberg, Carl-Auer Verlag.
- Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (2005): *Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2007): *Diversity Studies: Grundlagen und disziplinäre Ansätze*, Frankfurt/New York.
- Lehmann, Nadja (2010): Biografische Perspektiven in der Supervision als Ressource im Umgang mit Diversität. In: *Organisationsberatung Supervision Coaching (OSC)* 4/2010, S. 405-414.
- Mecheril, Paul (2004a): Beratung interkulturell. In: Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hrsg.): *Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge*. Tübingen: dgvt. S. 295-303.
- Mecheril, Paul (2004b): *Beratung in der Migrationsgesellschaft. Paradigmen einer pädagogischen Handlungsform*. Online: www.staff.uni-oldenburg.de/paul.mecheril/download/beratung_mecheril2004.pdf (Stand 01.11.2012)
- Patterson, Cecil Holden (1996): Multicultural counseling: From diversity to universality. In: *Journal of Counseling & Development*, Heft 74, S. 227–231.
- Reckwitz, Andreas (2006): *Das hybride Subjekt. Eine Theorie der Subjektkulturen von der bürgerlichen Moderne zur Postmoderne*. Weilerswist: Velbrück.
- Robak, Steffi/Sievers, Isabel (2011): Zum Zusammenhang von Diversität, Anerkennung und Lernkulturen in der Arbeitswelt, In: *Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften (Hg.): Interkulturalität in der Arbeitswelt. Über selbst gesteuertes Projektmanagement interkulturell qualifizieren*. Hannover: Offizin-Verlag, S. 54-69
- Schröder, Hubertus (2007a): *Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konzeptionen und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Expertise im Auftrag von anakonde GbR. (Schriftenreihe IQ Band 1)*. München/Düsseldorf.
- Schröder, Hubertus (2007b): *Interkulturelle Orientierung und Öffnung: ein neues Paradigma für die soziale Arbeit*. In: *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit* Nr. 3. S. 80-91.
- Schröder Hubertus (April 2007c). *Interkulturelle Öffnung. Statement für den Workshop des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung*. Berlin. Online: www.fes.de/wiso/pdf/integration/2007/14_Schroer_230407.pdf (Stand 01.11.2012)
- Schmidt, B./Tippelt, R. (2006): *Bildungsberatung für Migrantinnen und Migranten*. In: *Report. Literatur und Forschungsreport Weiterbildung* 02/2006, 29. Jg., S. 32-42.
- Stuber, Michael (2004): *Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern*. München: Luchterhand.
- Siekendiek, Ursel (2007): *Von der Diversität zur Lebenswelt. Möglichkeiten und Grenzen des Diversity-Ansatzes in der Beratung*. In: Munsch, Chantal u. a. (Hrsg.): *Eva ist emanzipiert, Mehmet ist ein Macho*. Weinheim u. a.: Juventa. S. 207-227.

- Vedder, Günther (2005): Diversity Management und Interkulturalität. Trierer Beiträge zum Diversity Management. Band 2. München: Hampp.
- Welsch, Wolfgang (1995): Transkulturalität – die veränderte Verfasstheit heutiger Kulturen, In: Sichtweisen. Die Vielheit der Einheit, Weimar: Stiftung Weimarer Klassik. S. 83-122.
- Wagner, Harry (2007): Migrationsberatung. In: Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge. Tübingen: dgvt. S. 295-303.
- Walgenbach, Katharina (2007): Gender als interdependente Kategorie. In: Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin: Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich. S. 23-64.