

# Vom Umgang mit **Verschiedenheit**

**Vielfalt und Inklusion werden oft in einem Atemzug genannt. Beide Begriffe stehen seit einigen Jahren hoch im Kurs, denn sie versprechen nichts weniger als eine gerechte und tolerante Gesellschaft. Allerdings meinen Menschen oft ganz unterschiedliche Dinge, wenn sie über Vielfalt und über Inklusion sprechen. Eine Spurensuche.**

«Wir leben Vielfalt!» «Menschliche Vielfalt ist ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg unseres Unternehmens!» «Herzlich willkommen in der Kita Vielfalt!» ... Ob multinationaler Konzern, Schule, Theater, Gemeinde, Partei oder Kindertagesstätte: Wer heute etwas auf sich hält, kommt um ein öffentliches Bekenntnis zur menschlichen Vielfalt nicht mehr herum. Auch das Fremdwort für Vielfalt, Diversität oder englisch Diversity, ist überall anzutreffen. Was immer im Einzelnen damit gemeint ist: Stets geht es dabei um Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen oder Gruppen, meist im Zusammenhang mit Gleichstellung und Diskriminierung.

## Für eine bessere Welt

Die Verbindung zu Gleichstellung ist sicher ein Hauptgrund für die Begeisterung, mit der in westlichen Ländern seit einigen Jahren über menschliche Vielfalt respektive Diversität/Diversity und neu auch über Inklusion geredet und geschrieben wird. Die Begriffe versprechen alle dasselbe: eine gerechtere, folglich eine bessere Welt für alle, ganz besonders aber für Angehörige von Gruppen, die aufgrund von bestimmten sozialen, persönlichen oder strukturellen Merkmalen benachteiligt sind und/oder benachteiligt werden.

## Gleiche Bedeutung, unterschiedliche Auslegung

Wer sich näher mit Vielfalt und Inklusion beschäftigt landet allerdings rasch in einem Dschungel aus Begriffen, Fachausdrücken und Interpretationen, in dem man sich hoffnungslos verlaufen kann. Denn auch wenn einige Begriffe semantisch dasselbe bedeuten – wie Vielfalt und Diversität/Diversity – lösen sie unterschiedliche Gefühle und Bilder aus und sind mit unterschiedlichen Lebenswelten, Denkmodellen und Konzepten verknüpft:

*Vielfalt* ist stark in der Alltagswelt verwurzelt und überwiegend positiv besetzt. Dies zeigt schon ein Blick in den Duden, der Vielfalt mit bunt, reichhaltig, lebendig, kreativ, abwechslungsreich gleichsetzt. Als Gegenteil nennt das Wörterbuch einheitlich, monoton, langweilig, öde – Eigenschaften, mit denen niemand gerne in Verbindung gebracht wird.

Eine kurze Umfrage am Arbeitsplatz bei visoparents bestätigt den guten Ruf, aber auch die vielfältigen Bedeutungen des Begriffs. So verbinden einige

Kolleginnen Vielfalt spontan mit Sprachenvielfalt, Kleider- und Lebensstilen, Tierarten und bunten Blumenwiesen, Landschaften, Nationen, Kunst und Kultur. Andere denken bei Vielfalt als Erstes an Geschlechtervielfalt, Gender-Sternchen, LGBT\*-Personen und «überhaupt an alle Minderheiten».

*Diversität* und *Diversity* sind als abstrakte Fremdwörter und Fachbegriffe nicht für jedermann auf Anhieb verständlich. Entsprechend fällt die Zustimmung etwas weniger euphorisch aus, ist aber immer noch gross. Vor allem im Bereich von Unternehmen und Hochschulen hat der Diversity-Ansatz in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen.

\* Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender (lesbisch, schwul, bisexuell, transgender)



Ein typisches Symbolbild für Diversity in Unternehmen.



Die Frage, wie eine zunehmend heterogene Gesellschaft gerecht gestaltet werden kann, betrifft alle Lebensbereiche.

### Ursprung und Dimensionen von Diversität

Gesellschaftspolitisch ist Diversität bzw. Diversity eng verknüpft mit der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und dem Kampf gegen Rassismus in den 1960er und 1970er Jahren. Daraus entstanden das Antidiskriminierungsgesetz der USA und die sogenannte *Affirmative Action*, auf Deutsch positive Diskriminierung. Damit ist die gezielte Bevorzugung von Angehörigen benachteiligter Gruppen gemeint, zum Beispiel bei der Besetzung von Arbeitsstellen.

Ausgehend von dieser Bewegung, bildeten sich nach und nach die heute auch bei uns etablierten Hauptdimensionen (Kategorien) des Diversity-Ansatzes heraus:

- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung

- Alter
- Ethnische Herkunft und Nationalität
- Religion und Weltanschauung
- Behinderung

Auf den sechs Hauptdimensionen bauen zahlreiche weitere Unterscheidungsmerkmale des Diversity-Ansatzes auf, die unterschiedlichen Ebenen zugeordnet werden. (Siehe Grafik auf Seite 6.) Mit diesem System kann die Zusammensetzung von Organisationen und Gruppen erforscht und gesteuert werden.

### Diversity als Führungsinstrument

Diversität/Diversity ist heute nicht nur ein grosses Forschungsgebiet, sondern auch ein verbreitetes betriebswirtschaftliches Führungsinstrument. Auch hier soll Diversität zu mehr Gerechtigkeit führen,

vor allem bei den Karrierechancen von Frauen. Unternehmen, die dem Diversity-Ansatz folgen, gehen zudem davon aus, dass unterschiedliche soziale Merkmale, Lebensweisen und Identitäten der Mitarbeitenden zu besseren Lösungen führen und die Leistung steigern. Die heterogene Zusammensetzung der Belegschaft und von Arbeitsgruppen wird deshalb gezielt gesteuert und als Merkmal der Firmenkultur auch zur Imagepflege eingesetzt. Bilder mit unterschiedlich aussehenden Menschen sollen die Offenheit des Unternehmens und seine Wertschätzung aller Mitarbeitenden unterstreichen. Doch Alter, Geschlecht, Hautfarbe usw. zeigen nur den sichtbaren Teil der Vielfalt. Über die Anstellung (und generell über die Chancen auf dem Arbeitsmarkt) ent-

scheiden letztlich aber vor allem unsichtbare Merkmale, von der Ausbildung und der Erfahrung über die soziale Herkunft bis hin zum persönlichen Netzwerk (siehe Grafik).

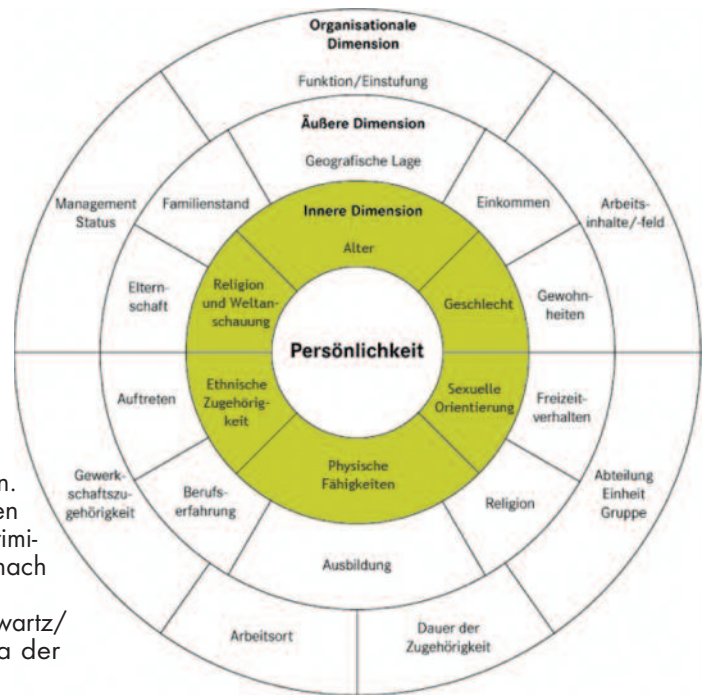
### Menschen mit Behinderung in Unternehmen

Zu den Kerndimensionen von Diversität/Diversity gehört wie erwähnt auch «Behinderung». Allerdings beschränken sich viele Diversity-AkteurInnen auf die Auflistung im Kategorien-Katalog.

Als eigenständige Kategorie hingegen scheint Behinderung sehr viel weniger Gewicht zu haben als Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit. So gibt es bis heute kaum Forschungsarbeiten zu den Berufsbiografien von Frauen und Männern mit Behinderung. Viele Betroffene haben Mühe, im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Und wenn es ihnen gelingt, werden sie nur selten durch Weiterbildung so gefördert wie nichtbehinderte Mitarbeitende, ganz zu schweigen von gleichen Aufstiegschancen.

Ein Grund für diese Marginalisierung in Forschung und Praxis könnte sein, dass «Behinderung» von grossen Teilen der Bevölkerung nach wie vor als negative Abweichung von der Normalität gesehen wird, besonders im Hinblick auf Leistung und/oder Ästhetik. Daran konnte alle Orientierung an den Ressourcen von Betroffenen nicht wirklich etwas ändern. Dass «Behinderung» als gleichwertige Lebensform anerkannt oder gar als Bereicherung wertgeschätzt wird, wie es die UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO-BRK) anstrebt, bleibt vorerst eine Utopie.

Das «Diversity-Rad» ist eine Möglichkeit, um Diversitätsdimensionen in Organisationen sichtbar zu machen. Die Erscheinungsformen von Diversität und Diskriminierungen können je nach Kontext variieren. (Modell nach Gardenswartz/Rowe; Quelle: Charta der Vielfalt)



Ein «inklusives» Diversity-Management findet man vor allem bei grossen global tätigen Unternehmen. Diese begrüssen und fördern ausdrücklich auch behinderte Mitarbeitende. Voraussetzung ist aber auch hier eine den Bedürfnissen des Betriebs entsprechende Leistung. Um am regulären Arbeitsmarkt teilhaben zu können, müssen sich behinderte Mitarbeitende deshalb bis zu einem gewissen Grad ihrem nichtbehinderten Umfeld anpassen können.

### Inklusion: Ein Wort – viele Interpretationen

Die Hoffnung vieler Menschen mit Behinderung ruht daher auf Inklusion (von lateinisch inclusio, «Einschluss, Einschliessung»). Dieser Begriff geht ebenfalls auf die Bürgerrechtsbewegung der USA in den 1970er Jahren und das Anliegen zurück, gegen Ungerechtigkeit, gesellschaftliche Ausgrenzung und Diskriminierung vorzugehen. Hier waren die Elternverbände von

Menschen mit Behinderung sowie die Selbstbestimmt-Leben-Bewegung die treibende Kraft. Nicht zuletzt aufgrund dieser Geschichte wird Inklusion heute vor allem mit behinderten Menschen in Verbindung gebracht.

Inklusion ist eng mit der UNO-Behindertenrechtskonvention verflochten, gründet also auf einem Menschenrechtsansatz. Staaten, die das internationale Abkommen unterzeichnet haben (die Schweiz im Jahr 2014), sind von Gesetzes wegen zur Umsetzung verpflichtet. Das ist wesentlicher Unterschied zum Diversity-Ansatz, der auf Freiwilligkeit basiert. Doch obwohl es die UNO-BRK seit bald 15 Jahren gibt, ist bis heute nicht geklärt, wie die Konvention im Alltagsleben umgesetzt und Inklusion erreicht werden kann.

Vielmehr meinen Menschen ganz unterschiedliche Dinge, wenn sie über Inklusion sprechen. Grob lassen sich drei Auslegungen unterscheiden:

- Inklusion als Synonym für eine allgemein offene und tolerante Gesellschaft.
- Inklusion verstanden als Aufnahme (Einschluss) von Einzelpersonen oder Gruppen in ein soziales System wie Klasse, Schule, Firma usw. (Gleichbedeutend mit Integration, die aber nur eine von vielen Voraussetzungen für Inklusion ist.)
- Inklusion verstanden als Umsetzung der UNO-BRK.

### Inklusion als Aufforderung zum Handeln

Für Organisationen wie visoparents, die Dienstleistungen für Kinder und Jugendliche mit Behinderung und ihre Familien anbieten, ist Inklusion im Sinn der UNO-BRK massgebend. Die Konvention kann als Wegweiser für Massnahmen in Richtung einer «inklusiven» Gesellschaft verstanden werden. Sie konkretisiert die verschiedenen Menschenrechte speziell unter Berücksichtigung der besonderen Situation von Menschen, die mit einer Behinderung leben. Ziel ist es, «die volle und gleichberechtigte Ausübung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten, sowie die Achtung ihrer angeborenen Würde zu fördern».

### Zahlreiche Handlungsfelder

Die Konvention umfasst rund 50 Artikel, die ebenso viele höchst unterschiedliche Handlungsfelder betreffen, darunter so komplexe wie Arbeit, Bildung, Gesundheit, Kultur und Justiz.

Entsprechend lösen die nach und nach entstehenden Aktionspläne zur

Umsetzung der Konvention die unterschiedlichsten Ideen und Initiativen aus. Diese im wahrsten Sinn des Wortes bunte Vielfalt besticht einerseits durch die positive Energie und Kreativität, die dabei freigesetzt wird. Sie hat Inklusion aber auch zu einem Allerweltsbegriff gemacht. Bei einem Teil der Wissenschaftler und Praktiker finden sich deshalb auch distanzierte Perspektiven auf den Inklusions-Begriff. Einige weisen insbesondere auf die theoretische Unschärfe und die schwierige Operationalisierbarkeit (Messbarkeit) hin. Andere sehen eine Gefahr, dass die Anwendung allein auf die Gruppe von Menschen mit Behinderung wieder neue Sonderlösungen hervorbringt – also genau das, was die UNO-BRK und Inklusion eigentlich vermeiden wollen.

### Vielfalt und Inklusion im Bildungswesen

Die Frage der Interpretation und der Umsetzbarkeit der Inklusions-Idee und ihre Auswirkungen auf die Praxis beschäftigt besonders

das Bildungswesen und hier wiederum die Heil- und Sonderpädagogik. Diese war lange Zeit allein für die Bildung von Kindern mit Behinderungen zuständig. Historisch gesehen führt der Weg über drei Etappen zur Inklusion:

**Exklusion:** Kinder mit (schweren), insbesondere geistiger Behinderung, galten lange als nicht bildungsfähig und waren bis zur Einführung der IV 1960 von der allgemeinen Schulpflicht ausgenommen.

**Separation:** Kinder mit (schweren) Behinderungen werden in spezialisierten Sonderschulen betreut und unterrichtet.

**Integration:** Kinder mit Behinderungen werden in der Regelschule in separaten Klassen unterrichtet oder in Regelklassen von einer Heilpädagogin separat gefördert.

**Inklusion:** Alle Kinder werden in der Regelschule gemeinsam zu den gleichen Themen unterrichtet und erhalten einen ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten angepassten individualisierten Unterricht.



Auch mit Barbie sollen Diversität und Inklusion gefördert werden.

## Vielfältige Meinungen

Die Reaktionen auf die Inklusions-Idee reichen im Bildungsbereich von schwärmerisch-begeistert über wohlwollend-interessiert bis hin zur verdeckten oder offenen Ablehnung. Die Haltung gegenüber Inklusion wird – bei Fachpersonen wie bei Laien – stark von persönlichen Erlebnissen, Erwartungen, Wertvorstellungen sowie Kenntnissen über Behinderung und auch von unterschiedlichen Interessen geprägt.

Eine zentrale und heftig diskutierte Frage ist, wie weit Inklusion im Bildungssektor gehen muss bzw. gehen kann. Hier finden sich auch unter den Befürwortern von Inklusion sehr unterschiedliche, ja unvereinbare Positionen. Dies betrifft vor allem die Frage, ob Inklusion (verstanden als Menschenrecht) teilbar ist oder nicht – mit anderen Worten: ob Inklusion für wirklich *alle* gilt, oder ob es für Kinder und Jugendliche mit schweren mehrfachen Behinderungen Ausnahmen geben soll bzw. Ausnahmen geben muss. Sicher ist, dass eine «Schule für alle» tiefgreifende organisatorische und strukturelle Änderungen bedingen würde, darunter die Abschaffung der Selektion und von Sonderschulen in der jetzigen Form. Die Vielfalt der Schülerinnen und Schüler wäre dann nur durch die Anzahl Plätze begrenzt. Gleichzeitig wäre auch die Vielfalt an Lernvoraussetzungen und Bedürfnissen, aber auch an Lebenserfahrungen nochmals um einiges grösser als heute.

## Auswirkungen auch im Alltag

Spätestens hier wird deutlich, warum die Auseinandersetzung mit den hier besprochenen Begriffen

auch für Eltern von Kindern mit einer Behinderung von höchster Bedeutung ist, haben doch die dahinter stehenden Ideen und (Norm-)Vorstellungen direkte Auswirkungen auf ihr eigenes Alltags(er)leben und das Leben der Kinder.

Auf dem Prüfstand steht nicht nur der pädagogische Umgang, sondern auch der kulturelle Umgang mit «Behinderung» und den davon betroffenen Menschen – in den verschiedenen sozialen Systemen und in der Gesellschaft insgesamt.

## Warum Inklusion im Frühbereich möglich ist

Dass ein grundsätzlich für alle offenes soziales System funktionieren kann, zeigt das Beispiel des Kinderhauses Imago von visoparents. (Siehe auch Beitrag auf Seite 9.) Diese integrative Kita erfüllt fast alle Anforderungen von Inklusion. Und dies nicht nur, weil (ein freier Platz vorausgesetzt) wirklich jedes Kind aufgenommen wird, ganz gleich wieviel Unterstützung und Betreuung es benötigt. Entscheidend ist, dass auch die Organisation als Ganzes sich den unterschiedlichen Bedürfnissen jedes einzelnen Kindes anpasst, sich also ständig verändert. Dies ist möglich, weil im Frühbereich Förderung, aber noch keine Leistung (im herkömmlichen Sinn) verlangt wird und die Strukturen und Regeln anders sind als in der Schule. Um Inklusion voranzubringen, müssten folglich vor allem die Strukturen und Ressourcen des Bildungssystems ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken.

Angie Hagmann

## Ein Inklusions-Barometer für Unternehmen

### Im Rahmen eines Projekts wird derzeit eine Mitarbeiterumfrage zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt getestet.

Menschen mit Behinderungen sollen im Arbeitsmarkt gleichgestellt sein. Dazu muss an verschiedenen Ebenen gearbeitet werden. Nicht nur die Barrierefreiheit ist wichtig. Auch flexible Arbeitszeitmodelle, Sensibilisierung beim Rekrutierungsprozess, diskriminierungsfreie Führungs- und Mitarbeiterkultur usw.

Ein «Inklusionsbarometer» soll nun helfen herauszufinden, wie es im eigenen Unternehmen um die Inklusion steht. Dabei geht es nicht nur darum, den Stand der Dinge zu erfassen. Unternehmen, die das Befragungsmodul benutzen, werden zum Thema sensibilisiert und erhalten anonymisiertes Feedback, ob spezifisches Verbesserungspotential besteht. Entwickelt wurde das Tool namens «Diversity und Inclusion» von der Firma Mindstep AG.

Involviert ist auch das Center for Disability and Integration der Universität St.Gallen (CDI-HSG). Dieses forscht zum Thema berufliche Inklusion. Das Inklusionsbarometer soll Daten für die weitere Forschung zur beruflichen Inklusion liefern. Dadurch soll die derzeit bestehende Datenlücke nach und nach gefüllt werden. Die Umfrage wird aktuell von den Unternehmen Helsana, Stadt Bern und Stämpfli AG getestet und 2021 öffentlich für alle Unternehmen nutzbar gemacht.

Quelle: EBGB