

## **Für eine Diversitypolitik im Bildungsbereich jenseits von Management-Orientierung**

Die GEW bekennt sich zu einer Diversitypolitik, die nicht einer managementorientierten Ausrichtung folgt, sondern den Abbau und die Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund der verschiedenen Diversitydimensionen zum Ziel hat.

Da Diversity-Management nicht auf den Abbau von Diskriminierungen um ihrer selbst Willen abzielt, sondern gezielt den "Nutzen" von bestimmten, erwünschten Aspekten gesellschaftlicher Vielfalt für das Erreichen von Unternehmensinteressen (Erschließen neuer Kund\_innengruppen o.ä.) in den Vordergrund stellt, steht es im Widerspruch zur Forderung der GEW, gleiche Bildungschancen für alle zu gewährleisten und bestehende Diskriminierungen zu beseitigen. Gesellschaftliche Vielfalt darf nicht nur dann Berücksichtigung finden, wenn sie einen vermeintlichen Nutzen für eine Einrichtung verspricht.

Auch wenn Geschlecht eine der Dimensionen von Diversity ist, vertritt die GEW eine Diversitypolitik, die nicht zu Lasten der nach wie vor dringend notwendigen Frauen-, Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik geht bzw. als Ersatz für diese herhalten soll. Sie versteht Diversitypolitik als einen zusätzlichen Ansatz, der die gesellschaftliche Vielfalt berücksichtigt, in Bildung, Erziehung und Wissenschaft verankert und sie in enger Verzahnung mit Frauen-, Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik umsetzt. Dabei geraten die Überschneidungen verschiedener Diversitydimensionen in den Blick.