

4. Bundesfachkongress Interkultur Hamburg 2012

Die Interkulturalität ist nicht nur ein zentrales Thema unserer Zeit. Ohne sie wäre die heutige globale Welt nicht länger denkbar. Dies ist eine Tatsache, dessen sich immer mehr Länder und die Wirtschaft zunehmend bewusst werden. Demzufolge ist es im wirtschaftlichen Bereich zu der Entwicklung eines Managementkonzepts auf der Grundlage einer „Diversity Gesellschaft“ gekommen.

Im Fachforum I wurde der „Umgang mit Vielfalt – Definitionen, Konzepte, Maßnahmen des Diversity Managements“ behandelt. Das Forum war grob in vier Präsentations- und einer Arbeitsgruppenphase gegliedert. Die Präsentationen, aus den unterschiedlichen Bereichen der Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen, beinhalteten einen einführenden Teil über die Terminologien *Diversity* und *Diversity Management* und einem Erfahrungsbericht aus dem jeweiligen Forschungsfeld.

Diversity beschreibt im Wesentlichen das Phänomen Vielfalt, welches durch zahlreiche Unterschiede und Andersartigkeiten der Menschen entsteht und die einmalige Individualität dieser unterstreicht. Der Begriff ist vielschichtig und facettenreich, kann daher schwer in einer Formel zusammengefasst werden. Eine explizitere Definition von Diversity und Diversity Management geht durch die Praxisbeispiele hervor.

In der ersten Präsentation stellten uns Ana María Jurisch und Tina Jerman die historische Entwicklung der Wertschätzung von Diversität dar. Es ging hierbei hervor, dass sich in der westlichen Kultur der Gedanke und das Postulat der Gleichheit aller Menschen in der Zeit der Aufklärung entfalteteten und diese sich durch die Verfassungen von US-Amerika und Frankreich verfestigten. Die Epoche des Humanismus entwickelte erste Gedanken gegen den Sklavenhandel und für eine kulturelle Vielfalt. Im 20. Jahrhundert gab es politische und gesellschaftliche Verankerungen verschiedener Grundideen von Gleichheit und Gerechtigkeit, wie z.B. die Frauenbewegung, die Arbeiterbewegung, die Unabhängigkeit der afrikanischen Kolonien, Friedensbewegung, Schwulen-Bewegung, Menschenrechtsbewegung, etc. An diesen historischen Verlauf ließe sich festhalten, dass das Diversity Management nicht eine Ausgeburt der „bösen“ und „ausbeuterischen“ Wirtschaft sei, sondern eine Entwicklung der Zeit und der Gesellschaften durch die globale Wanderung und die weltweite Migration.

Die zweite Präsentation „*Von der Wirtschaft lernen? – Diversity Management in Unternehmen: Strategien und Maßnahmen*“ wurde von Dr. Petra Köppel referiert. Sie führt ein eigenes Beratungsunternehmen „Synergy Consult“, das sie uns vorgestellt hat. Diversity besteht in ihrer Definition aus zwei Bereichen von Merkmalen, die sich bei allen Menschen in

sichtbaren und unsichtbaren Merkmalen unterscheiden und oder ähneln lassen. Die sichtbaren Merkmale, wie z.B. Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Nationalität etc. stehen an der Spitze des Eisberges. Die weniger sichtbaren Merkmale, welche die Komplexität des Menschen erfassen, wie z.B. Persönlichkeit, Erfahrungen, Einstellungen, soziale Herkunft, Werte etc. liegen unter dem Meer und machen das Wesentliche bei einem Menschen aus. Vielfalt ist eine Realität und ein Potenzial, aber kein Wert an sich! Das Neben- und Miteinander kann sich zu einer Stärke entwickeln, wenn die Vielfalt erkannt, wertgeschätzt und gezielt durch den Einsatz von Diversity Management genutzt wird. Aber auch für das Unternehmen Vorteile erbringt. Die Diversity Inklusion ist in diesem Sinne die Einbeziehung aller und die gemeinsame Zielsetzung der MitarbeiterInnen. Um ein ganzheitliches Diversity Management zu erreichen, muss diese in die Strategie des Unternehmens eingebaut werden und da die Strategie eines Unternehmens Chefsache ist, braucht das Diversity Management die Unterstützung der Leitungsebene und einen zentralen Koordinatoren. Darüber hinaus sind Langfristigkeit und Nachhaltigkeit von großer Bedeutung für die Nutzenfrage, denn das Managing fruchtet nicht innerhalb eines Quartals, sondern entsteht durch einen Bewusstseinswandel und braucht Zeit. Das Diversity Management benötigt einen zentralen Ansprechpartner und dezentrale Verantwortliche, wie z.B. Sponsoren und Partner. Die Ressourcen müssen vorhanden sein und das Unternehmen muss die Potenziale fokussieren und nutzen. Das heißt, um den Vielfalt erfolgreich zu leben, muss sich eine neue oder erweiterte Unternehmenskultur entwickeln. „Synergy Consult“ hat anhand einer jährlichen Befragung der DAX 30-Unternehmen festgestellt, dass es mittlerweile eine kleine Minderheit ist, die keinen Diversity Management im Unternehmen nutzen. Das Interesse am Diversity ist innerhalb der Unternehmen geweckt und steigt.

In der Präsentation *„Chancen gleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“* referierte Dr. Corinna Mandler Gayer von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. In ihrem Projekt, welches zwischen Nov. 2010 und Dez. 2011 verlief, ging es um eine offensive diskriminierungsfreie Gesellschaft. Partnerverwaltungen waren Brandenburg (Landesstelle für Chancengleichheit), Hamburg (Abteilung Gleichstellung in der Justizbehörde), Stuttgart (Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern des Oberbürgermeisters) und Nürnberg (Personalamt). Bei diesem Projekt sei hervorgegangen, dass das Thema des Diversity Mainstreaming im deutschen Verwaltungskontext recht neu und nicht ausgeprägt genug sei. Es bestehe ein sehr unterschiedliches Wissen über Chancengleichheit und Diversity, der Rolle der Handlungsmöglichkeiten der Verwaltungen und über Lebenslagen, Benachteiligungen und Bedarfe von Zielgruppen. Dabei sei Diversity ein erstrebenswertes Ziel für Verwaltungen,

weil diese nach dem Grundgesetz Art. 3 zum Beispiel grundsätzlich dazu angehalten werden, Beschäftigte wie KundenInnen nicht ungerechtfertigt zu benachteiligen. Aber es gehe auch um die Stärkung der Gleichwertigkeit aller Menschen, um Abbau und Vermeidung von Diskriminierung und darum, dass Verwaltungen als Spiegel der Gesellschaft gelten und diesbezüglich das Bild der Gesellschaft des Landes auch nach innen repräsentieren sollten. Was nicht bedeuten soll, dass die Zielquoten erfüllt werden, sondern dass auf ein wertschätzendes Arbeitsklima geachtet wird. Die Debatte um Diversity sollte stärker als bisher den Menschenrechts- und Antidiskriminierungsgedanken mit einbeziehen. Das Projekt hat die beteiligten Verwaltungen über Diversity informiert und dafür sensibilisiert. Handlungsbedarfe und Handlungsmöglichkeiten wurden deutlich und es habe ein positiver Austausch stattgefunden. Beschäftigte wurden gestärkt und ihre Mitwirkung führte zu einer verstärkten Öffentlichkeit. Diversity sollte nicht nur eine Toleranzhaltung gegenüber vermeintlich „anderen“ Menschen sein, vielmehr sollte es darum gehen, eigene Vorstellungen von Normalität kritisch zu hinterfragen, obsoletere Verhaltens- und Denkmuster zu revidieren und die Vielfältigkeit unserer Gesellschaft nicht zu hierarchisieren. Außerdem reiche es nicht aus, verschiedene Diversity-Maßnahmen anzustoßen. Die Qualität der Maßnahmen und ihre Wirkung müsse geprüft werden. Letztendlich stand die Aufforderung im Raum, Verwaltungen sollten sich in Zukunft viel stärker um eine angemessene Evaluierung bemühen.

Die letzte Präsentation *„Umgang mit Vielfalt in einer Stadtverwaltung – Der ‚Diversity Check‘ der Stadt Wien“* wurde von der Referentin Dr. Ursula Struppe, Dienstleisterin der MA 17 Integration und Diversität der Stadt Wien, dargelegt. Am Fallbeispiel der Stadt wurde aufgezeigt, ob Diversity sich auch auf eine Stadtverwaltung übertragen ließe. Wien wächst, Wien verändert sich, das sei eine Realität, welches ein verändertes Denken und Handeln seiner Bürger abverlangt. Daher sei es sehr von Bedeutung den Gedanken vom „echten Wiener“ oder „sie“/„wir“ zu vermeiden und den Diversitätsgedanken als etwas Selbstverständliches in die Stadt zu etablieren. Durch den Diversity Check wurde der Versuch angestrebt den Diversitätsgedanken systematisch in unterschiedlichen Bereichen zu implementieren. Die drei Kernbereiche waren Kundschaft & Dienstleistung, MitarbeiterInnen & Kompetenzen, Organisation & Strategie. Bei dieser Studie war es wichtig einen Reflexionsgedanken zu erarbeiten und sich mit Diversity auseinanderzusetzen, um zu schauen was sich innerhalb von 2-3 Jahren verändere...