

Heinrich-Böll-Stiftung

Diversity – Was ist das eigentlich? Ein Überblick über Definitionen und Umsetzungsbeispiele

Sangeeta Fager*

Diversity – was? So oder ähnlich klingen häufig die Reaktionen auf einen Begriff, der inzwischen auch in Deutschland in vieler Munde ist: Ein Slogan, eine politische Verortung, ein Management-Konzept, das in unterschiedlichsten gesellschaftlichen Zusammenhängen auftaucht. Diversity wird in Schulen, auf kommunaler Ebene, in der Wirtschaft und im Non-Profit-Sektor diskutiert. Was also bedeutet der Begriff und was macht ihn so interessant?

Der Begriff *diversity* stammt aus dem englischen und wird eigentlich mit „Vielfalt“ übersetzt. Als Konzept steht Diversity (mit großem D) aber für die Vielfältigkeit und Unterschiedlichkeit von Lebensstilen und -entwürfen, die die Gesellschaft charakterisieren. (1)

In der US-amerikanischen Human Rights- Bewegung entstanden, sollte durch die bewusste Förderung und Respektierung von Unterschiedlichkeit Antidiskriminierungsarbeit gesellschaftlich verankert werden. „Diversity is not about the others – it is about you“ (2): damit soll die komplexe Zusammensetzung der eigenen Identitäten, die Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen thematisiert und bewusst gemacht werden. Denn aus diesem Bewusstsein heraus kann Wertschätzung für sich und die anderen entstehen.

Es geht explizit darum, menschliche Vielfalt als etwas Positives zu begreifen, in dem ein hohes Potenzial für gesellschaftliche und ökonomische Entwicklung liegt. Diversity als erstrebenswertes Ziel bei der Personalentwicklung, in der Kommunalverwaltung und als gesamtgesellschaftliches Konzept soll dazu beitragen, Minderheiten und marginalisierte Gruppen gesellschaftlich einzubinden, ohne dass sie ihre Eigenheiten verlieren oder aufgeben müssen. Gegenseitige Wertschätzung und Offenheit für andere Perspektiven lässt neue Ideen entstehen und ermöglicht im Idealfall einen Bewusstseinswandel. „Diversity berücksichtigt aber auch Gemeinsamkeiten, die Menschen in bestimmten Gruppenstrukturen in ganz unterschiedlichen Zusammenschlüssen zusammenhalten.“ (3)

Rechtliche Regelungen zur Antidiskriminierung haben inzwischen in den USA dazu geführt, dass Unternehmen schon allein aus Furcht vor Klagen und Imageverlusten so genannte „Diversity-Mainstreaming Konzepte“ in ihre Betriebsführung eingeschrieben haben und bei der Personalentwicklung berücksichtigen. Studien haben allerdings auch den ökonomischen Vorteil, der in einer gezielten Förderung von Heterogenität in den Betrieben liegt, nachgewiesen. Diversity Management erweitert den Pool an Fachpersonal und ist damit eine Möglichkeit auf den demographischen Wandel in den Industrieländern zu reagieren. Es unterstützt die Erschließung neuer Märkte ebenso wie die Entwicklung neuer Produkte durch Personal, das diverse ethnische Hintergründe, kulturelle oder sexuelle Orientierungen aufweist. Außerdem steigen Zufriedenheit und Motivation des

Personals, weil sich jede/jeder viel stärker individuell wahrgenommen und mit seinem Potential wertgeschätzt fühlt.

Viele Aspekte sprechen also für Diversity in Betrieben - doch wie steht es mit der Übertragbarkeit auf andere Bereiche? Profitorientierte Organisationen haben andere Ziele und handeln nach anderen Vorgaben als Non-Profit-Organisationen. Kommunale Verwaltungen haben wieder andere Aufgaben und andere Zielvorgaben. Ist das Konzept auch auf diese Bereiche anwendbar?

In Deutschland steht man Diversity immer noch relativ skeptisch gegenüber. Ein Faktor ist dabei sicher die Schwierigkeit des Perspektivwechsels: Heterogenität ist historisch gesehen immer suspekt gewesen in Deutschland. Wer sich in der Einwanderungsdebatte und -ihrer Geschichte auskennt, kann ein Lied davon singen. Hier ist lange Jahre ein „gegenüber EinwandererInnen ausschließendes Grundverständnis“ vorherrschend gewesen. (4) Das hatte zur Konsequenz, dass die volle Teilhabe von MigrantInnen am gesellschaftlichen Leben nicht gewollt und daher auch nicht gefördert wurde. Aber auch andere Gruppen hatten und haben mit Diskriminierung und fehlender Anerkennung als gleichberechtigter Teil der Gesellschaft zu kämpfen, zum Beispiel Frauen, Homosexuelle und alte Menschen. Ihre Einbeziehung erfordert natürlich jeweils andere Konzepte und Maßnahmen.

So divers wie das Konzept, so heterogen sind deshalb auch die Programme und Umsetzungen, die unter den Oberbegriffen Diversity Management und Diversity Mainstreaming durchgeführt werden. Diese Vielfalt, soll im Folgenden dargestellt werden.

Diversity und Management: Strategien und Konzepte in der Wirtschaft

Bei vielen der so genannten Global Players in der Wirtschaft ist Diversity Management inzwischen Teil der Personalplanung geworden. Die Schwerpunkte, die dabei gesetzt werden, sind allerdings sehr unterschiedlich: Häufig wurden bereits bestehende Förderprogramme für einzelne Gruppen (z.B. Frauenförderung oder Integrationsprogramme für Menschen mit Behinderungen) umgewandelt in Diversity -Programme. Im europäischen Vergleich ist dabei Großbritannien der Vorreiter. (5)

In Deutschland hat z.B. die Lufthansa ihr Frauenförderungsprogramm erweitert und einen weiteren Schwerpunkt auf die Förderung von Menschen mit Behinderungen gelegt. Die Deutsche Bank hat dagegen den Schwerpunkt auf sexuelle Orientierungen sowie auf die Förderung der Integration von MigrantInnen gelegt. (6) Die Deutsche Telekom verfolgt, ausgehend von bestehenden Gender-Gleichstellungsprogrammen, Ansätze der Förderung von Altersvielfalt - nicht zuletzt als Reaktion auf demographische Veränderungen innerhalb des Unternehmens: Neueinstellungen werden kaum vorgenommen, das bestehende Personal wird immer älter. Dieser Pool soll nun entsprechend gefördert werden. (7) Die Ford-Werke gehören zu den Pionieren des Diversity Managements in Deutschland, sie verfolgen vielfältige Ansätze von der Frauenförderung über sexuelle Orientierung bis hin zur Förderung ethnischer Minderheiten.

Bei allen Unternehmen ist die Implementierung nach dem Top-Down-Prinzip vorgenommen worden - ein zentraler Punkt in den Konzepten, denn nur wenn Management und Leitung hinter dem Konzept stehen, sind Erfolge wahrscheinlich. Dies bedeutet aber auch, dass bei der Umsetzung ein großer Wert auf Schulungen der Mitarbeiter und Sensibilisierungsprogramme für das Personal gelegt werden muss. In Betriebsvereinbarungen oder „Codes of Conduct“ werden Leitbilder festgelegt, die zur Orientierung dienen. Interne Zeitschriften oder Auftritte im Intranet sollen Angestellten die Möglichkeit geben, sich zu präsentieren und eigene Interessen zu artikulieren. Veranstaltungen und Sponsoring von Veranstaltungen sollen nach innen wie nach außen auf das Thema aufmerksam machen und das Konzept verdeutlichen. Durch gezieltes Recruitment und Förderungsmechanismen soll zum einen erreicht werden, dass die Mitarbeiterschaft heterogen zusammengesetzt wird. Zum anderen soll aber auch die Personalzufriedenheit und die Bindung an das Unternehmen erhöht werden. Neue Impulse bei der Produktentwicklung und die Erschließung neuer Märkte sollen vorangetrieben werden.

Während in der Theorie Diversity nicht auf bestimmte Teilaspekte beschränkt ist (Alter oder Geschlecht oder sexuelle Orientierung oder ethnischer Hintergrund) werden in der Praxis häufig bestimmte Aspekte herausgegriffen - ob dies den gewünschten Erfolg zeigt bleibt abzuwarten. Außerdem ist es möglich, dass ein „echter“ Perspektivwechsel gar nicht stattfindet. In der Literatur zum Thema wird zudem nicht sichtbar, wie im Falle von Konflikten mit diesen umgegangen wird. Auch über die Bereitschaft der Mitarbeiter mit dem Thema Diversity umzugehen ist bisher wenig erhoben worden.

Die Medien spielen sicherlich eine wichtige Rolle bei der Verbreitung der Leitgedanken von Diversity. Die sichtbare Präsenz der verschiedensten gesellschaftlichen Gruppen bei der Programmentwicklung, aber auch bei der öffentlichen Präsentation können wichtige Impulse liefern. So ist es in den großen, international agierenden Medienkonzernen wie der BBC oder bei CNN heute selbstverständlich Leute unterschiedlichster Herkunft anzustellen und/oder als Fachleute bei Reportagen vor Ort einzusetzen. In Deutschland ist der WDR die Fernsehanstalt, die ein Integrationskonzept für Menschen mit Migrationshintergrund hat und anstrebt, sowohl das Personal als auch die Sendeinhalte divers zu gestalten. (8)

Kleine und mittelständische Unternehmen stehen in Deutschland dem Konzept noch sehr skeptisch gegenüber, dabei liegen die Barrieren vor allem in den Köpfen der Unternehmer, denn ohne einen Bewusstseinswandel an der Unternehmensspitze kann hier keine Veränderung stattfinden. In diesem Bereich sind politische Lobbyarbeit und Informationen über Wettbewerbsvorteile daher von großer Bedeutung. (9)

Ein interessantes Beispiel dafür, wie die Umsetzung aussehen könnte, sind die Betriebsvereinbarungen dreier mittelständischer Unternehmen in Brandenburg: In der Vereinbarung verpflichten sich die Betriebe zu einer aktiven Förderung von Gleichberechtigung und zur nachdrücklichen Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Diese Vereinbarung ist das Resultat der eineinhalbjährigen Zusammenarbeit der Geschäftsführung und dem Kollegium der Betriebe

mit dem mobilen Beratungsteam „Tolerantes Brandenburg“, einer vom Land Brandenburg geförderten NGO. Durch das fremdenfeindliche Klima und die Aktivitäten von rechtsextremen Gruppen im Kreis Frankfurt/Oder war für die Firmen deutlich geworden, dass klare Stellungnahmen notwendig wurden, wenn die wirtschaftlichen Beziehungen zu den östlichen Nachbarstaaten, die zu den Hauptabnehmern ihrer Produkte gehören, nicht schaden nehmen sollten. Die Gefährdung der wirtschaftlichen und kulturellen Zusammenarbeit über die Grenze war und ist eine Entwicklung, die weder zum postulierten Selbstbild der Stadt („international und weltoffen“) passt noch mit dem wirtschaftlichen Aufschwung vereinbar ist. (10)

In diesem Beispiel wird deutlich, wie kommunale Politik und wirtschaftliche Orientierungen bei der Umsetzung von Diversity zusammenspielen können. Es zeigt gleichzeitig, wie wichtig Non-Profit-Organisationen vor Ort sind, die entsprechende politische Impulse geben können.

Diversity als Instrument kommunaler Zuwanderungs- und Integrationspolitik

Auf kommunalpolitischer Ebene ergänzen sich wirtschaftliche und politische Interessen in einer Weise, die für den Bewusstseinswandel im Umgang mit gesellschaftlicher Heterogenität von Vorteil sein können. Wie dies funktionieren könnte, zeigen Beispiele aus den europäischen Nachbarstaaten und Initiativen in einigen deutschen Kommunen.

Ein herausragendes Beispiel für dieses Herangehen politische Veränderungen ist die Stadt Basel, die seit 1999 die Umsetzung von Diversity-Prinzipien in der Stadtentwicklung verfolgt. Das Handlungskonzept, dass Politiker und Verwaltung sich gesetzt haben, orientiert sich an drei Leitbildern:

1. Das Fundament, auf dem die zukünftige Integrationspolitik aufbaut, ist das vorhandene Potenzial, also die Gesamtheit der Errungenschaften, Erfahrungen, Tätigkeiten und Kompetenzen aller Beteiligten.
2. Integration wird als gesamtgesellschaftliches und gesamtstädtisches Anliegen verstanden: d.h. die Gesamtheit aller EinwohnerInnen (Einheimische und Zugewanderte) wird in den Prozess aufgenommen.
3. Die Integrationspolitik garantiert den bewussten und respektvollen Umgang mit Differenz. Soziale oder strukturelle Probleme dürfen nicht oberflächlich kulturalisiert und ethnisiert, geschlechtsspezifische Aspekte nicht ignoriert oder naturalisiert werden. (11)

Was sich in Basel durchgesetzt hat, ist die Erkenntnis, dass die Integration von Zuwanderern von zentraler Bedeutung für den sozialen Zusammenhalt aber auch für die Bedeutung als Wirtschaftsstandort ist. Die Entscheidung für die Implementierung eines umfassenden Konzepts, das alle politischen und Verwaltungsebenen einbezieht, fiel „von oben“ und wurde konsequent „nach unten“ vermittelt. Strukturelle Veränderungen gehen einher mit politischen: So werden

zum Beispiel für die Herstellung von Chancengleichheit Maßnahmen gegen Diskriminierung ergriffen.

Dabei legt die Stadt großen Wert darauf, Diversity als Querschnittsaufgabe zu verstehen - Chancengleichheit wird nicht für eine bestimmte Gruppe beschränkt, statt dessen werden verschiedenste Aspekte von Benachteiligung (Geschlecht, Herkunft, Alter) gemeinsam und miteinander verbunden angegangen. Seit 1995 ist rassistisches Verhalten strafbar, eine eigens dafür eingerichtete Stelle dient als Anlaufstelle, kann aber auch selbst aktiv werden. Sensibilisierung gegen Diskriminierung wird durch Projekte und Bildungsangebote vorangetrieben. Integration (im Sinne einer positiven Einbindung aller Gesellschaftsmitglieder) verbunden mit einem umfassenden Gleichheitsgedanken soll über Projekte und Programme zur Stadtentwicklung, aber auch in den Schulen und in Vereinen etabliert werden. Im Bildungsbereich soll die Idee von Respekt und Toleranz durch ein entsprechend ausgestaltetes Curriculum verankert werden, um das Leitbild der weltoffenen und polykulturellen Stadt zu vermitteln.

Basel geht davon aus, dass das Image einer weltoffenen, polykulturellen Stadt Standortvorteile bringt und damit zentrale soziale und gesellschaftliche Herausforderungen in einer für das Gemeinwesen positiven Weise gelenkt und gestaltet werden können.

In Deutschland ist das Thema Integration fester Bestandteil innenpolitischer Debatten. Wie diese aussehen kann und welche Strategien verfolgt werden sollten, gehört zu den viel diskutierten Themen in Deutschland. Von der Forderung nach Assimilation über die „multikulturelle Gesellschaft“ reicht der Bogen. In diese Debatten kommen neuerdings auch Diversity-Ansätze zur interkulturellen Öffnung auf kommunaler Ebene. Denn Integration findet lokal statt, und in den Kommunen ist Einwanderung am direktesten erlebbar. In Deutschland gibt es inzwischen eine wachsende Zahl von Städten und Kommunen, die Ansätze in dieser Richtung verfolgen.

In Deutschland gibt es auf kommunaler und städtischer Ebene einige Ansätze, Integrationspolitik zukunftsorientiert zu gestalten - weg von der an Defiziten und Abwehr orientierten Haltung gegenüber Ein- und Zuwanderung hin zu einer Orientierung an den Potenzialen, die für die Entwicklung einer Region durch Zuwanderung entstehen. Auch hier beginnt sich die Erkenntnis durchzusetzen, dass auf gesellschaftliche und politische Veränderungen (demographischer und kultureller Wandel, Zuwanderung und Abwanderung, EU-Richtlinien zur Entwicklung einer Antidiskriminierungsgesetzgebung) reagiert werden muss - und dass Kommunen, die dies aktiv gestalten, ebenso soziale wie wirtschaftliche Vorteile davon haben. Das Vorgehen kann unterschiedlich sein: Mal kommen die Impulse aus der Verwaltung selbst, mal sind sie die Reaktion auf bestimmte „einschneidende“ Ereignisse. Zentral sind dabei die Beteiligung der verschiedensten gesellschaftlichen Akteure, z.B. Selbsthilfe-Organisationen, Verbände und Interessenvertretungen sowie die Einbettung der Konzepte in alle Bereiche der Verwaltung. (12)

So hat die Stadt Stuttgart mit „Ein Bündnis für Integration“ ein Gesamtkonzept für die Integrationspolitik erarbeitet, dem der Gedanke zugrunde liegt, dass Zuwanderung eine Chance bedeutet, die

Stadt wirtschaftlich, sozial und kulturell zu bereichern. Integrationspolitik ist hier „Chefsache“: Die zentrale Koordinierungsstelle ist auf der obersten Verwaltungsebene angesiedelt und Integration als Querschnittsaufgabe mit festen Zielvorgaben auf allen Ebenen verankert. Die Stadt ging nach dem „top down“ Prinzip vor: Erst nachdem Handlungs- und Fortbildungsbedarfe geklärt und notwendige Ressourcen verteilt waren, ging man daran, Partnerschaften für die Ausgestaltung der Maßnahmen zu suchen.

Die Stadt Solingen ging dagegen den umgekehrten Weg: Ihr interkulturelles Gesamtkonzept wurde in Zusammenarbeit von freien und öffentlichen Trägern und Organisationen erarbeitet. Dieses Netzwerk stellt auch eine „Umsetzungsgruppe“, die die Maßnahmen in der Verwaltung implementiert.

Der Landkreis Hersfeld-Rotenburg hat ein Konzept entwickelt, das Sprache, Arbeit und soziale Integration als zentrale Elemente der Integrationsarbeit sieht. Die Umsetzung erfolgt nach dem Motto „weg von der bloßen Leistungsgewährung hin zu einer Integration, die auf einem würdevollen Miteinander beruht“. Ein Perspektivwechsel, der im „Fachdienst Migration“, dem leitenden Gremium bei der Umsetzung des Konzepts, über die Zeit stattgefunden hat und inzwischen zur Grundlage für alle Projekte geworden ist. Initiiert wurde das Konzept durch ein „Netzwerk für Integration“ als Pilotprojekt zwischen dem DGB und dem Bundesministerium des Inneren. Die daraus entstandene Steuerungsgruppe „Migration und Integration“ begleitet die weitere Arbeit im Landkreis.

Allen Ansätzen auf kommunaler Ebene ist gemein, dass sie parteiübergreifend und mit einem klaren Bekenntnis zu Integration arbeiten - nur so kann gewährleistet werden, dass die Arbeit kontinuierlich ist und die Zielvereinbarungen erreicht werden können. Integration ist ein Prozess, der Verbindlichkeit voraussetzt.

In den verschiedenen Ansätzen lässt sich der Anfang eines Paradigmenwechsels in der deutschen Einwanderungspolitik erkennen, der mit der Erkenntnis arbeitet, dass Zuwanderung eine Realität ist, mit der es zu leben gilt, und dass diese Realität einiges an Potenzial bietet - so man lernt, es zu nutzen. „Der Weg der Diversität ist ein anspruchsvolles Konzept, doch sein Nutzen ist enorm: Er kann verhindern, dass große Teile der Bevölkerung die Verbindung zu ihrem politischen Gemeinwesen verlieren und sich ihrer Stadt entfremden. Er schafft die Bedingungen, unter denen auch MigrantInnen ein gesellschaftliches Bewusstsein, das sich auf den Ort der Zuwanderung bezieht, entwickeln.“ (13)

Diversity bei Integrationsprojekten im Non - Profit Bereich

Auch in der sozialen Arbeit wird immer häufiger mit dem Diversity-Begriff gearbeitet. Was macht dieses Konzept, das vornehmlich an wirtschaftlichen Zielvorgaben orientiert ist, interessant für die Arbeit im Sozialen Bereich? Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum Profit-Sektor lassen sich ausmachen?

Im Non-Profit Bereich ist die Auseinandersetzung mit interkulturellen Fragestellungen weniger neu. Nimmt man den Begriff von Kultur im weiteren Sinne, d.h. nicht auf ethnische Zugehörigkeit beschränkt, sondern auf Gruppen und identitätsstiftende Zusammenhänge bezogen, so ist soziale Arbeit in sich oft schon interkulturelle Arbeit: zwischen marginalisierten Gruppen und der Mehrheitsgesellschaft, zwischen Alt und Jung, Behinderten und Nicht-Behinderten oder zwischen den Geschlechtern. Teil dieser Arbeit war und ist es, Machtverhältnisse innerhalb der Gesellschaft zu analysieren und deren Auswirkungen auf die jeweiligen Zielgruppen zu thematisieren. Das Ziel beinahe jeder sozialen Arbeit ist es, Chancengleichheit herzustellen, wo gesellschaftliche Strukturen und Praktiken diese behindern. (14)

Diversity hat mit diesen Programmen die positive Bewertung von Vielfalt gemein. Beide arbeiten an einem Paradigmenwechsel, der in der sozialen Arbeit weg von defizitorientierten Programmen der 1970er Jahren hin zu einer Wertschätzung und Anerkennung der Unterschiedlichkeit führt. Hinzu kommt, dass mit der Anerkennung und Respektierung von Vielfalt die Aufgaben neu verteilt werden: Es ist nicht mehr die Aufgabe „der Minderheit“ so zu werden wie die „Mehrheit“. Statt dessen obliegt es allen - zum Beispiel Zugewanderten ebenso wie Einheimischen - sich für Chancengleichheit und Zugangsmöglichkeiten zu engagieren. Ob dieses gelingt und sich auch in einer veränderten Grundhaltung niederschlägt, hängt allerdings stark von politischen Faktoren ab - nicht zuletzt dem politischen Willen, diesen Wechsel zu vollziehen.

Chancen bieten in diesem Zusammenhang u.a. einige durch die EU geförderte Projekte, in denen Antidiskriminierungsleitlinien die Einbindung von entsprechenden Zielen in die Projektentwicklung fördern. So sind in EQUAL-Projekten Einzelfördermaßnahmen, z.B. zur Geschlechtergleichstellung, durch Diversity Mainstreaming-Ansätze ersetzt worden: Die Querschnittziele verweisen auf die komplexen Zusammenhänge multipler Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Alter oder sexueller Orientierung. Diese werden nicht getrennt voneinander, sondern übergreifend analysiert und bearbeitet. Konzepte, Bewertungskriterien und Erhebungskriterien sollen entsprechend entwickelt werden. Durch Schulung der ProjektteilnehmerInnen und die Förderung von Partizipationsmöglichkeiten sollen die Perspektive erweitert und die Programme kontextualisiert werden. Beispiele dafür sind Projekte für die Schulung von BeraterInnen, in denen berufliche Beratung um Aspekte wie die Erhebung von formellen und informellen Kompetenzen, die Sensibilisierung für besondere Bedürfnisse von MigrantInnen und interkulturelle Kompetenzen erweitert werden.

In einem Xenos-Projekt in Hamburg wird zum Beispiel in Schulen für das Thema Diversity „geworben“. Ziel ist es einerseits, das Bewusstsein für Kompetenzen und Potenziale von SchülerInnen mit Migrationshintergrund zu schärfen - nicht zuletzt bei ihnen selbst - und andererseits Gewerbetreibende vor Ort für das Thema zu interessieren und zu gewinnen - etwa als mögliche Arbeitgeber oder Ausbilder. Damit will das Projekt aktiv gegen Fremdenfeindlichkeit vorgehen und Ressentiments abbauen. Stadtteilinitiativen und Projekte arbeiten daran, Partizipation und Kooperation von Behörden, Institutionen, MigrantInnenorganisationen und BewohnerInnen vor Ort

zu fördern, um die Entwicklung des Stadtteils gemeinsam mit allen BewohnerInnen voranzubringen.

Ein weiteres EU-gefördertes Projekt arbeitet an der interkulturellen Öffnung im Öffentlichen Dienst: Es sollen Instrumentarien für die Umsetzung von Diversity-Konzepten in Behörden entwickelt und für das Thema geworben werden. Bisherige Erfahrungen zeigen allerdings, dass die Bereitschaft sich mit dem Konzept auseinanderzusetzen eher verhalten ist. Eine Unterstützung von „oben“ ist aber auch noch nicht gegeben. Ob es dennoch gelingen wird, das Konzept zur Anwendung zu bringen bleibt abzuwarten.

Ein zentraler Ort für die Sensibilisierung und die „Bewusstseinsarbeit“ zum Thema Diversity und interkulturelle Öffnung sind Schulen und Bildungseinrichtungen: Hier gibt es bereits Ansätze in einzelnen Schulen oder auf Stadtteilebene und an Ausbildungseinrichtungen, es fehlen bisher aber koordinierte und „von oben“ geförderte Programme zur Etablierung des Ansatzes in den Bildungsalltag. Hier anzusetzen wäre wichtig, denn mittelfristig gesehen kann es sich Deutschland nicht leisten, ganze Bevölkerungsgruppen von der gesellschaftlichen Teilhabe auszuschließen. Demographische, ökonomische aber auch soziale Entwicklungen machen die konstruktive Auseinandersetzung mit diesem Themenkomplex auch auf politischer Ebene notwendig – und dies möglichst nicht nur als Reaktion auf neue EU-Richtlinien (Beispiel Antidiskriminierungsgesetz). Sie können Potenziale freisetzen, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern und bereichern.

Fazit

Nach Betrachtung der verschiedenen Bereiche in denen mit Diversity Management gearbeitet wird bleibt die Frage: was ist das Neue an diesem Ansatz? Von den Inhalten her wenig, denn „Interkulturelle Öffnung“ und Integration haben im Non-Profit - Bereich schon lange damit gearbeitet, Vielfalt als einen positiven Wert zu begreifen. Neu ist allerdings, dass daraus ein Konzept für die Wirtschaft gemacht wurde, in dem gerade der ökonomische Nutzen erkannt und betont wird. Damit kann die Chance einhergehen, dass auch Organisationen und Institutionen, die bisher wenig Bereitschaft und Interesse an „interkultureller Öffnung“ oder Förderung von gesellschaftlicher Vielfalt (in dem oben beschriebenen Umfassenden Verständnis von Vielfalt) gezeigt haben, sich neu orientieren und die Potenziale, die vorhanden sind, besser schätzen zu lernen.

Anmerkungen

1. Vgl. Stuber, Michael „Diversity: Mode oder Muss?“ www.migration-boell.de (letzter Zugriff 4.2.2006)

2. Bendl, Regine „Gendermanagement und Gender – und Diversitätsmanagement – ein Vergleich der verschiedenen Ansätze“ S.56, in: Bendl, R., Hanappi-Egger, E., Hofmann, R. „Interdisziplinäres Gender- und Diversitymanagement“ Wien, 2004

3. „Diversity als Strategie gegen Fremdenfeindlichkeit“ Tuschinsky, Ch., Römhildt, K., Leber, B. www.diversity-hamburg.de (letzter Zugriff 29.1.2006)
4. Vgl. „Migration und Integration“, Antalovsky, Eugen; Wolffhardt, Alexander, Europaforum Wien 2003, S. 43
http://www.europaforum.or.at/publication.php?PUBLICATION_ID=1
(letzter Zugriff 29.1.2006)
5. Vgl. Europäische Kommission: „Geschäftsnutzen von Vielfalt – Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz“ Manuskript September 2005
<http://www.conference-board.org/diversitygoodpractice.htm> (letzter Zugriff 1.2..2006)
6. Vgl. Hierzu auch die Untersuchung von Kerstin Römhildt: „Vielfalt in Unternehmen – Die Umsetzung von Diversity Management in Deutschland“, www.diversity-hamburg.de (letzter Zugriff am 12.2.2006).
7. Vgl.: Europäische Kommission, a.a.O.
8. Vgl. Römhildt, a.a.O.
9. Vgl. U. Gaßmann, Interview auf der Fachtagung „Erfolgsfaktor Vielfalt – in Chancengleichheit investieren“ am 27.6.2003, Dokumentation Projektgruppe InPact
10. Vgl. „Zwischen den Zeilen – Anspruch und Praxis einer engagierten Betriebsvereinbarung“ in: Fachtagung „Erfolgsfaktor Vielfalt – in Chancengleichheit investieren“ am 27.6.2003, Dokumentation Projektgruppe InPact, InPact 200311. Siehe:
11. www.welcome-to-basel.ch (letzter Zugriff am 12.2.2006).
12. Unter dem Motto „Integration ist kein Zufall“ beteiligten sich eine Vielzahl von Städten und Kommunen an einem Wettbewerb der Bertelsmann Stiftung, in der es um gelungene Integrationskonzepte und -Beispiele ging. Mehr dazu unter www.bertelsmann-stiftung.de. (letzter Zugriff 22.2.2006)
13. Hans-Jürgen Tempelmayr, Mitarbeiter im Büro der Stadträtin für Integration in Wien, zitiert aus „Vielfalt als Konzept – Diversity-Strategien für Hamburg“ Xenos-Projekt „Diversity als Strategie gegen Fremdenfeindlichkeit“ www.diversity-hamburg.de (Zugriff 30.1.2006)
14. Schröer, Hubertus „Vielfalt Gestalten – Kann Soziale Arbeit von Diversity – Konzepten lernen?“ www.i-igq.de (letzter Zugriff 7.2.2006)

**Sangeeta Fager verfasste diesen Beitrag im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung. Der Beitrag erschien im März 2006 auf www.migration-boell.de.*