

THEMEN IN
DIESER AUSGABE:

Schwerpunkt Diversity vs. Populismus	2
Studien, Berichte und Buchtipps	20
Veranstaltungs- berichte	26
Aus dem idm- Netzwerk	30
In eigener Sache	40
Kalender	44
Impressum	45

Editorial

Liebe idm-Mitglieder,
liebe Leserinnen und Leser,

in Zeiten wachsender sozialer Ungleichheit und zunehmendem Rechtspopulismus in Europa und den USA möchten wir unsere aktuelle Ausgabe kurz vor der anstehenden Bundestagswahl dem Thema „Diversity vs. Populismus“ widmen.

Kann Diversity eine politische Strategie sein, die zu mehr sozialem Zusammenhalt und sozialer Gerechtigkeit beiträgt? Oder bewirkt Diversity Management nur kleine Korrekturen? Diesen Fragen ging bereits unsere Kooperationsveranstaltung „Backlash oder Aufbruch?“ im Frühjahr mit dem IG Metall Vorstand in Berlin nach. In unserem Themenschwerpunkt möchten wir die Frage weiter vertiefen, welche Chancen Diversity Management und Diversitätspolitik als Gegenstrategie zu rechtspopulistischen Anfeindungen bieten kann.

Wir freuen uns daher sehr, dass wir für diese Ausgabe die US-amerikanischen Diversity-Expertinnen Lee Gardenswartz und Anita Rowe gewinnen konnten. Sie analysieren in ihrem Beitrag den Einfluss von Trumps Wahlkampagne sowie Präsidentschaft auf die Wahrnehmung von Diversity und Inklusion in den USA und stellen Ansätze dazu vor, was Diversity-Expert*innen hier tun können.

Des Weiteren stellt im Interview Anne Spiegel, Ministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz, ihre

Ansätze zu Antidiskriminierung, einer erfolgreichen Diversitätspolitik und Maßnahmen gegen den wachsenden Rechtspopulismus vor.

Die Einstellungen rechtspopulistischer Wutbürger und ihre Angst vor Statusverlust wurde im Rahmen der FES-Mitte-Studie 2016 erhoben. Prof. Dr. Beate Küpper stellt die wichtigsten Ergebnisse der Studie vor.

Daneben finden Sie in dieser Ausgabe wie immer zahlreiche Hinweise zu Studien, Publikationen und Veranstaltungen sowie Fachartikel und News aus dem idm-Netzwerk. Wir möchten uns herzlich bei allen idm-Mitgliedern bedanken, die mit ihren Beiträgen erneut dazu beigetragen haben, dass diese Ausgabe eine spannende Auswahl an Diversity-Themen und Hinweisen bieten kann. Wir freuen uns schon jetzt auf Ihre Mitarbeit bei der nächsten Ausgabe.

Wir wünschen unseren Leserinnen und Lesern eine inspirierende Lektüre und einen energischen Start in den Wahlherbst. Wir freuen uns darauf, das Thema Diversity auch in der neuen Legislaturperiode mit Ihnen produktiv weiterzuentwickeln.

Mit besten Grüßen,
Ihr Redaktionsteam

Sibel Kara & Andreas Merx

Schwerpunkt
Diversity vs.
Populismus

We need to remain vigilant. Impact of the Trump Campaign and Election on Diversity and Inclusion in the USA



Lee Gardenswartz, Ph.D., and Anita Rowe, Ph.D.

Partners in Gardenswartz & Rowe and the Emotional Intelligence and Diversity Institute

Zu GARDENSWARTZ & ROWE
www.gardenswartzrowe.com

The election of President Donald J. Trump on November 8, 2016, has had a profound and dramatic impact on U.S. American society in terms of how we see ourselves, how others in the world see us, and in the very clear polarization that now exists in our society. It can be seen and felt wherever one looks, as close as family structures and work units and as far as the span between coasts in the US. The impact is most felt dramatically in specific areas of society.

Impact on Society

1. Binary Thinking and Polarization

Our choices now seem stark and either-or. There is little middle ground or refinement and few suggestions that offer multiple options. This polarization shows itself in the starkly different direction the new administration has taken, with less support for the EU and the global climate change initiative. Issues such as health care, tax reform, immigration or the environment are extremely complex and they have no

easy or right solutions, nor do they lend themselves to either-or answers. This binary thinking is the perfect road to polarization as well a weakening of the US role as a global leader.

2. Anti-political Correctness

There is a growing sentiment that calling out injustices regarding groups of people who have traditionally been disenfranchised is political correctness run amok. The label "political correctness" is a phrase intended to diminish the significance of current as well as historic prejudice that for many groups results in discriminatory treatment. A label of "political correctness" has the effect of dismissing the substantive issues that must be addressed around name-calling, violence, physical harm, and a lack of inclusion.

3. Oversimplification of Issues

Societal challenges such as immigration, health care and climate change are complex and require analysis and dis-

cussion of nuances. The issue of immigration, for example, is complicated by our history as a nation of immigrants, by the symbolism of the Statue of Liberty and by the stories we write and tell ourselves about how we have welcomed the disenfranchised and given them a home. Those stories of us as an immigrant friendly nation take some real hits as the country battles over the issue of building a wall on our southern border to keep Mexicans out, and of limiting visas of those from selected majority Muslim countries. These actions have the potential to undermine our productivity and creativity in the tech world where we have always been a leader and limit the labor supply necessary for productivity. Over simplified responses such as building a wall do not take into account the multiple factors and impacts involved.

4. Uncovering Hidden Issues

The Trump campaign and election has uncovered the reality that a great number of people feel alienated, ignored and disenfranchised. The discourse has put a spotlight on the emotions underlying the desperation and exclusion they feel. It is real and needs to be addressed. However, the response to those issues has been to pit groups against each other and blame changes such as immigration, globalization and the previous administration's policies rather than get to root causes and effective solutions.

5. The Reality of Isms

As a society we thought we had gotten beyond racism, sexism, anti-Semitism and many other isms and phobias, but seeing killings based on race, exclusionary behaviors toward people based on gender, sexual orientation, or the increase in graffiti with swastikas and desecrating Jewish cemeteries make it abundantly clear that isms are alive, well and flourishing in the USA. Homophobia, xenophobia, sexism, racism and prejudice are more prevalent than expected and require responses.

6. Rights Can No Longer Be Taken for Granted: We Need to Fight for Them

If there is any good news in Trump's election for those whose presence in the US is clearly threatened, it is that the wakeup call has been sent and the siren has been heard. Whatever freedoms used to be taken for granted can no longer be. Regaining the liberties we thought we had but now see eroded will take considerable tenacity, fight, stamina, courage, work and drive. In truth, we should never take these freedoms for granted. We need to remain vigilant.

Impact on Diversity and Inclusion Work

Inhibited communication

Since the workplace is a microcosm of the larger society, the dynamics set in motion come to the organization with its employees and have powerful effects there. First, there is heightened emotionality from passionate political opinions that often leads to a fear of talking about anything that may trigger outburst, anger or hurt feelings. Most US Americans have grown up with the rule that religion and politics are off limits topics at work and in social gatherings. However, this new emotionality has made people even more wary of touching on politics or expressing opinions about news events for fear of conflict. This guardedness has the effect of shutting down open communication.

Bringing diversity and inclusion issues out in the open

The flip side of the shutting down phenomenon is that the labels, slurs and stereotypes that now appear in public discourse have also stimulated discussion of diversity issues in a real and unvarnished way. Since incidents of discrimination are in the news, the reality of prejudice is evident and does not have to be proven. In addition, when stereotypes are voiced they can be responded to, when assumptions are made, they can be challenged.

*Schwerpunkt
Diversity vs.
Populismus*

Schwerpunkt Diversity vs. Populismus

Dismissing diversity as political correctness

Another negative impact has been the dismissing of diversity as nothing but political correctness that limits free and open expression. This phenomenon sometimes makes it more difficult to engage people in discussions of legitimate issues of inequity, exclusion and discrimination. It also promotes the inaccurate perception that diversity and inclusion promotes a kind of brainwashing that shuts down honest dialogue rather than opening up a genuine sharing of experiences.

Legitimizing discrimination and prejudice

In the current political climate, labeling and discriminatory comments made by public figures have legitimized such language and views. When leaders call immigrants rapists and criminals, ban people of a particular religion or blame the decline of education on special needs students, they reinforce stereotypes and open the door to such discriminatory speech and actions. This scapegoating makes it more difficult to get to the root causes of workplace issues and find effective solutions. Incorrectly blaming problems on particular groups diverts attention from the real issues, polarizes people and prevents productive investigation and problem solving.

Either/or thinking

Perhaps the most damaging impact of this phenomenon is in promoting binary thinking. This polarization works against the diversity and inclusion focus on both/and rather than either/or. Diversity and Inclusion work promotes the idea that all approaches have potential advantages and disadvantages, that there are upsides and downsides to all norms and that the best solutions come from collaboration and synergy. Leveraging differences requires soliciting the contributions of all and using these different approaches to create

something better. Remaining in the either/or paradigm means creating winners and losers and blocking the ability to use the creative potential offered by diversity.

What D&I Professionals Can Do

This climate makes the relevance and significance of diversity and inclusion work even more powerful. The question for those of us in this field then is, how can we find the opportunities in this environment to build inclusion.

1. Focus on the strategic business reasons for developing a culture of inclusion

In an environment where diversity and inclusion may be rejected as liberal brainwashing or political correctness, it is even more critical to frame D&I as strategically critical to success by showing how it helps the organization achieve its goals. Dealing effectively with differences and developing an environment that is accepting and uses the talents of all is important, whether talking about effectively teaching diverse students, providing excellent service to diverse customers, recruiting top talent from a diverse labor pool or retaining top performing staff. You can even have staff build the strategic case themselves by asking them how D&I helps achieve goals and how not being inclusive can create obstacles to achieving them.

2. Build new common ground

It is normal and natural for us to connect with and feel more comfortable around those we perceive as similar to us. If we want to build inclusion, then creating ways for staff to build new common ground can help. Intentionally form project teams, task forces and committees that have diverse members. Mix people across lines of difference in social events, training sessions and other settings. Assign tasks that require staff to get input or help from different coworkers, departments or locations.

3. Get rid of labels

When judgmental labels and descriptors such as racist, bigot, xenophobe or chauvinist are used, stop and ask for a descriptor of the behavior or situation instead. Then respond to the behavior or situation in terms of how it creates barriers to success. Rather than calling separate lunchrooms elitist, ask how they help and hinder productivity, relationship building or service. Rather than calling an individual racist, ask what behavior is experienced as disrespectful or discriminating and find alternatives.

4. Focus on telling stories not sharing opinions

One of the best ways to avoid polarization and help build connections is to structure opportunities for people to share their own stories. The genuine interactions that result build empathy and understanding and avoid the arguments and defensiveness that often occur when people give their opinions. Providing time at meetings or planning sessions to start with a story telling activity sets a tone of vulnerability and trust that opens minds to listening to others' suggestions and points of view. Open-ended statements such as the following are examples of prompts that can stimulate this kind of sharing.

A powerful diversity experience I've had...

A time when I was the outsider...

A formative influence (person or experience) that shaped my values...

Something I wish others in the workplace knew about me...

5. Set ground rules

It is helpful to discuss desired norms in the group before getting into contentious discussions. Ground rules such as the following lay the foundation for honest but not polarizing discussions.

Presume good will

Speak from your own experience

Listen and share with an open mind

Avoid judgments and labels

Stick to descriptions of behaviors and situations

Challenge assumptions

If using these ground rules, dismissing comments about inequities or micro-aggressions or labeling a suggestion as political correctness would not be acceptable.

6. Help people manage emotions

It can also be helpful to give staff the tools to deal with the emotions that are apt to emerge in a volatile climate. Our work on Emotional Intelligence and Diversity gives us some critical approaches. First, acknowledge that feelings play a powerful role in discussions about value-laden topics, and then give people a chance to name their feeling responses. They may feel frustrated, dismissed, overlooked, defensive, diminished, confused, angry or ashamed. Acknowledging emotions validates the individual and helps defuse the power of the feeling.

Next give them a chance to talk about feelings when discussing any issue. Finally, help empower people by asking them what they can do about it. This question presupposes they can do something and that takes them out of the victim stance. The three options we always have to take action are to change the situation, change our behavior or change our attitude. Any of them we use can give us power in the situation.

Once you recognize that divisive public discourse will undoubtedly come to your organization, you can approach situations proactively with strategies and tactics that can keep communication open and honest while preventing interactions from becoming hurtful, damaging and counterproductive. As the saying goes, forewarned is forearmed.

Lee Gardenswartz, Ph.D.

Anita Rowe, Ph.D.

*Schwerpunkt
Diversity vs.
Populismus*

Schwerpunkt
Diversity vs.
Populismus

„Es gibt noch einiges zu tun, wir müssen die Ziele konsequenter verfolgen.“

Ein Interview mit Anne Spiegel, Ministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz über Antidiskriminierung, Diversitätspolitik und Maßnahmen gegen den wachsenden Rechtspopulismus



Anne Spiegel

Ministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz

[Website](#) des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz.

(Foto Quelle: Mediathek mffjiv.rlp.de)

Diversity Management stammt bekanntlich aus der Wirtschaft. Was können Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft daraus lernen bzw. wie können sie Ihrer Meinung nach davon profitieren?

Vielfalt ist immer schon da, egal wohin ich schaue. Ich sage es mal in einem Bild: Würden Sie in eine Buchhandlung gehen, die ausschließlich Exemplare ein und desselben Buches anbietet? Was im Alltagsleben völlig selbstverständlich ist, stellt in Politik und Verwaltung eine Herausforderung dar.

Wenn ich als Unternehmen meinen Gewinn maximieren möchte, schaue ich mir an, welche Wünsche meine Kundschaft in all ihrer Vielfalt hat. In der Politik Sorge ich ebenfalls dafür, dass ich alle Zielgruppen mit ihren jeweiligen Bedürfnissen durch meine An-

gebote erreiche. Wir haben gelernt, genau auf die Zielgruppen und auf die Wirkungen unserer Arbeit zu schauen. Der Anstoß, der mit dem Diversity Management aus der Wirtschaft kam, war und ist wirklich hilfreich. Es gibt schon einiges, was wir übertragen können, wenn auch sicher nicht eins zu eins. Denn es geht ja nicht um ökonomische Aspekte oder Gewinnmaximierung, sondern um gute Politik für alle Menschen. Und gute Familienpolitik oder erfolgreiche Integrationspolitik ist eben nicht das Gleiche wie Bücher zu verkaufen. Aber nach den jeweiligen Bedürfnissen zu fragen, die Interessen der Menschen zu berücksichtigen, das ist mir im Sinne von Beteiligung sehr wichtig.

Was verstehen Sie unter einer Diversitätspolitik?

Für mich stehen in der Diversitätspolitik – oder der positiven Gestaltung von Vielfalt, wie wir hier sagen – folgende Punkte im Vordergrund: Erstens wollen wir die Gleichberechtigung der Menschen, unabhängig von ihren persönlichen Eigenschaften, praktisch umsetzen. Zweitens bieten wir Schutz und leisten Gegenwehr, wenn gegen diesen Grundsatz verstoßen wird. Diskriminierung kann man durch clevere Maßnahmen verhindern und wenn sie dennoch aufgetreten ist, müssen wir den Betroffenen helfen, etwa durch Beratung und Aufklärung.

Wir haben den Auftrag – und auch die grundgesetzliche Verpflichtung – die Rahmenbedingungen in unserem Land auf die Menschen hin auszurichten. Wir haben deshalb in Rheinland-Pfalz damit begonnen, die eigenen Programme und Maßnahmen zu durchleuchten, ob sie die Vielfalt der Menschen ausreichend auf dem Schirm haben. Viele haben das und das ist gut. Aber es gibt auch noch viel zu tun. Wir wollen dafür sorgen, dass niemand benachteiligt oder ausgeschlossen wird, weil er ein bestimmtes Geschlecht hat, weil er ein bestimmtes Alter hat, weil er eine Behinderung hat und so weiter. Das ist auch ein wichtiger Beitrag zur Bekämpfung sozialer Ungleichheit.

Für mich ist Vielfaltspolitik kein abgrenzbares Politikfeld per se, sondern wenn sie gut ist, dann schlägt sie sich nieder in der Arbeitsmarktpolitik, der Wirtschaftspolitik, der Bildungspolitik, der Gesundheitspolitik, der Umweltpolitik, und allen weiteren Politikfeldern.

Welche Schlüsse kann man aus den US-Wahlen für die Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitik in Deutschland ziehen?

Die USA sind lange Zeit Vorreiter gewesen in Sachen Diversity Management und Antidiskriminierung. Gerade unter dem vorigen amerikanischen Präsidenten gab es nochmal einige wichtige

Schritte nach vorne. Und jetzt? Jetzt werden plötzlich Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Familien, ihrer Hautfarbe oder ihres Glaubens, aber auch aufgrund ihrer sexuellen Identität verdächtigt oder verunglimpft. Ich finde, wir müssen wachsam sein und wir sollten in Deutschland dafür sorgen, dass diese Rechte nachhaltig geschützt sind. Für mich sind diese Werte nicht verhandelbar. Mit Verstößen dagegen lässt sich viel Verunsicherung streuen. Nehmen Sie zum Beispiel die Behauptung, wir wollten mit der Vielfaltspolitik eine Sprachpolizei einführen. Wie bitte? Unsere Erfahrung ist, dass manche die Dimension von Diskriminierung erst dann begreifen, wenn sie selber die Erfahrung machen, ausgegrenzt und benachteiligt zu werden. Eines dürfen wir jedenfalls nicht zulassen: Dass die Populisten das Thema alleine besetzen.

Ist die wachsende soziale Ungleichheit in Deutschland schuld an der Zunahme von Rassismus und Rechtspopulismus?

Das denke ich nicht. Rassismus ist erstens nicht neu und zweitens auch kein Randphänomen. Rassismus kommt in der Mitte der Gesellschaft genauso vor wie an ihren Rändern. Was sich geändert hat, ist das zunehmend unverhohlene Aussprechen rassistischer Beleidigungen. Der Rechtspopulismus ist sprunghaft gestiegen und gerade dort finden wir auch Rassismus.

Die große Mehrheit der Gesellschaft hat bewiesen, dass sie so nicht tickt und dass sie ausdrücklich anderer Meinung ist. Das kann man zum Beispiel am hohen Grad der organisierten ehrenamtlichen Arbeit in unserem Bundesland feststellen. Ich schätze es als sehr hohen Wert ein, dass so viele Menschen ihre Chancen und Möglichkeiten, die andere vielleicht nicht in gleicher Weise haben, für sich auch als eine Art Verpflichtung sehen, der Gesellschaft etwas zurück zu geben. Ich sehe übrigens auch viele Menschen, die selbst gar nicht so viel haben, die sich dennoch

*Schwerpunkt
Diversity vs.
Populismus*

Schwerpunkt Diversity vs. Populismus

engagieren, weil sie vielleicht aus Familien kommen, die selbst einmal Aufnahme und Hilfe erfahren haben, oder weil sie es einfach richtig finden. Und dann tun sie es einfach. Sie helfen ihren Nachbarn, kümmern sich um Kinder, setzen sich für das Quartier ein oder gehen auch bloß für jemanden einkaufen. Ganz leise. Oft nicht sichtbar. Ich streite damit nicht ab, dass soziale Ungleichheit problematisch ist und dass mir das Auseinanderdriften Sorgen macht. Gerade deshalb ist es ja so wichtig, dass wir vor dem Recht gleich sind, dass wir gleiche Bedingungen oder Rücksicht auf besondere Umstände in unserem Leben einfordern und auch erhalten. Soziale Ungleichheit schadet Menschen, die zum Beispiel aus Armut nicht heraus kommen oder nicht in Arbeit hineinfließen oder weil sie nicht an Bildungsangeboten teilnehmen können. Wenn das benutzt wird, um die Gesellschaft zu spalten und dann mit rassistischen Äußerungen bestimmte Bevölkerungsgruppen zu verunglimpfen, geraten Menschen in Gefahr. Das müssen wir verhindern.

Wie versucht die Landesregierung in Rheinland-Pfalz dem wachsenden Rechtspopulismus entgegen zu treten?

Wir hören nicht auf, die abstrusen Behauptungen, die aus dieser Richtung kommen, als das zu benennen, was sie sind: rechtspopulistisch und oft genug menschenverachtend. Wir hören nicht auf, den Rechtspopulisten Beweise für ihre Behauptungen abzuverlangen und die können sie nicht liefern. Sie drehen bloß die Lautstärke auf, mit der sie gegen etwas sind, gegen die Vielfalt der Menschen, gegen die Offenheit unserer Gesellschaft, gegen die Dynamik unseres Landes. Sie stellen sich gegen all das, was unser freiheitliches, offenes und tolerantes Land ausmacht und was es auch erfolgreich macht. Wir werden nicht aufhören, das aufzudecken. Aufklärung tut not. Rückkehr zu den Tatsachen tut not. Gelassenheit auch.

Welche Möglichkeiten sehen Sie in der Verabschiedung von Landesantidiskriminierungsgesetzen?

Mehr als zehn Jahre nach der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wird es höchste Zeit, dass die aus den Europäischen Richtlinien zur Gleichbehandlung hervorgehenden Verpflichtungen auch im Bildungsbereich und in den sonstigen in der Länderkompetenz liegenden Bereichen endlich in Angriff genommen werden. Das bedeutet: Wir brauchen ein Landesantidiskriminierungsgesetz. Durch gesetzliche Regelungen muss dafür gesorgt werden, dass die Bürgerinnen und Bürger in Deutschland auf allen Ebenen dieselben Rechte haben. Bildung ist Länderzuständigkeit, nur die private Bildung konnte vom Bund geregelt werden, was er auch getan hat. In den Ländern müssen wir uns mit der Frage befassen, wie wir auch im staatlichen Bildungsbereich zur Gleichbehandlung kommen. Nehmen wir die Schulen und die Universitäten. Eine Person in Ausbildung hat nach derzeitiger Rechtslage bessere Rechte auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung als eine Person im Studium. Obwohl auch das Studium selbstverständlich eine Ausbildung ist. Aber es ist nicht vom AGG abgedeckt. Das kann auf Dauer so nicht bleiben.

Was sind die zentralen Ziele der Landesregierung zu Antidiskriminierung und Diversity?

Wir wollen erreichen, dass Vielfalt selbstverständlich ist und Diversity in unserer Gesellschaft fest verankert ist. In unserer gemeinsamen Strategie Vielfalt der Landesregierung haben wir außerdem festgelegt, dass wir einige allgemeine Ziele erreichen wollen: Erstens wollen wir eine Nicht-Diskriminierungskultur, zweitens wollen wir, dass diejenigen, denen dennoch Benachteiligung passiert, sich wehren können und das heißt, dass die Gesetze besser werden müssen. Und

wir wollen drittens, dass sich an diesen Herausforderungen so viele Menschen wie möglich im eigenen Interesse beteiligen können. Dazu brauchen wir Beratung, Netzwerke und die öffentliche Debatte.

Es gehört aber auch zu den zentralen Zielen, dass die Personen, die mit ihren Eigenschaften unter dem Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aufgezählt sind, auch weiterhin besondere Unterstützung bekommen, um ihren Anspruch auf gleiche Behandlung und gleiche Rechte durchzusetzen, wo sie sie noch nicht haben.

In diesem Jahr sind Bundestagswahlen. Welche Impulse für die Antidiskriminierungspolitik und Diversity wünschen Sie sich von der Bundesebene?

Wir müssen uns auf die zentralen Werte unseres Grundgesetzes besinnen. Egal ob im Dorf oder in der Stadt, die Menschen teilen alle die gleichen Rechte. Menschenrechte und ihr Schutz durch Diversitätspolitik und Antidiskriminierung fallen nicht vom Himmel, das war und ist harte Arbeit. Ich fände es in einem Jahr der Bundestagswahl besonders gut, wenn alle demokratischen Parteien sich einen kurzen Moment besinnen und ihre Haltung zum Schutz dieser wichtigen Werte klar öffentlich formulieren würden.

Das wäre einerseits ein Bekenntnis zu den Grundrechten, andererseits auch eines zu echter Fairness im politischen Wettkampf. Und es gibt noch etwas, das ich mir wünschen würde: Einen Impuls seitens der Bundesebene, dass man die bislang vorhandenen Schutzmechanismen stärken will. Wir sehen nämlich, dass wir im EU-Vergleich bloß im Mittelfeld liegen, weil unser Recht vergleichsweise schwach ausgestattet ist und weil wir noch nicht das gleiche Schutzniveau für alle Bürgerinnen und Bürger erreicht haben, einfach nur deshalb, weil wir ein föderaler Staat sind.

Die Länder müssen schon auch ihre Hausaufgaben machen, aber auch die Bundesebene kann noch einiges tun.

Welche Verbesserungen und Erweiterungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wären aus Ihrer Sicht sinnvoll?

Es gibt da noch einiges zu tun, um das Gesetz nach zehn Jahren so zu reformieren, dass es seinen eigenen Ansprüchen und den Vorgaben der EU-Richtlinien in vollem Umfang gerecht wird. Besonders wichtig finde ich den Ausbau des Schutzniveaus gegen Diskriminierung, das nicht für alle geschützten Eigenschaften gleich weit reicht. Dazu gehört auch die Verlängerung der Frist zur Geltendmachung rechtlicher Gegenwehr, die mit zwei Monaten einfach zu kurz ist. Besser wären sechs Monate. Ebenso gehört dazu das Verbandsklagerecht, das im Verbraucherschutz und im Naturschutz und auch im Bundesteilhabegesetz eine Selbstverständlichkeit ist. Ich finde auch die bislang möglichen Entschädigungen für diejenigen, die Diskriminierung erfahren haben, völlig unzureichend. Zusammen genommen würde ich mir wünschen, dass wir mit dem AGG noch konsequenter die Ziele verfolgen, die es selbst setzt. Ich sagte es vorhin schon: andere EU-Mitglieder sind deutlich weiter gegangen und wir sind bloß im Mittelfeld.

Das Interview führte Andreas Merx.

*Schwerpunkt
Diversity vs.
Populismus*

Schwerpunkt
Diversity vs.
Populismus

Rechtspopulistische Wutbürger und ihre Angst vor Statusverlust



Prof. Dr. Beate Küpper

ist Professorin für Soziale Arbeit in Gruppen und Konfliktsituationen an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach und Mercator Fellow. Ihre Themenschwerpunkte in Forschung und Lehre sind Vorurteile und Diskriminierung, Integration und Diversity. Sie ist Redaktionsmitglied der Zeitschrift „Demokratie gegen Menschenfeindlichkeit“ für Wissenschaft und Praxis und Koautorin der FES-Mitte Studie 2016 zu rechtsextremen, rechtspopulistischen und menschenfeindlichen Einstellungen.

Weitere Informationen im [Webprofil](#)

Der Rechtspopulismus scheint in Deutschland, Europa und jetzt auch den USA um sich zu greifen. Mit ihm wird die Verachtung demokratischer Prozesse, Hass und Hetze gegen Minderheiten salonfähig, die nicht zuletzt den Boden für gewalttätige Übergriffe bereiten. Im Rahmen der Mitte-Studie 2016 haben wir rechtsextreme, rechtspopulistische, menschenfeindliche und erstmalig auch neurechte Einstellungen in der deutschen Bevölkerung erhoben (Zick/Küpper/Krause 2016). Die Studie wurde vom Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld durchgeführt. Grundlage ist eine telefonische Befragung von rund 2.000 Personen ab 16 Jahren, die repräsentativ für die deutsche Bevölkerung sind. Im Folgenden werden in aller Kürze einige Befunde vorgestellt. Am Ende wird die These aufgeworfen, wonach es primär um die Verteidigung überkommener Privilegien geht.

Beobachtungen aus der FES-Mitte-Studie 2016

Die hoffnungsvoll stimmende Botschaft: Die große Mehrheit von 84 Pro-

zent der Deutschen sind der Ansicht, die Demokratie funktioniere „im Großen und Ganzen ganz gut“, 85 Prozent meinen, „Verschiedene kulturelle Gruppen bereichern unsere Gesellschaft“. Gleichzeitig zeichnet sich eine Polarisierung ab, denn während die Mehrheit sich klar für Demokratie und Vielfalt ausspricht, tendiert eine nicht unerhebliche Minderheit zu rechtspopulistischen und sogar neu rechten Einstellungen. Hinzu kommt: Auch unter jenen, die sich auf der allgemeinen Ebene für Demokratie und Vielfalt aussprechen, sind abwertende Einstellungen gegenüber kulturellen, religiösen und sozialen Minderheiten durchaus verbreitet, die sich in Teilen zu einem rechtspopulistischen bis hin zu einem neurechten Einstellungsmuster formen.

Rechtspopulistische, rechtsextreme und neurechte Einstellungen

Die Rhetorik des Rechtspopulismus lässt sich im Wesentlichen auf zwei Dimensionen beschreiben: einer vertikalen Dimension, auf der ein „wir hier unten“ –, der einfache, hart arbeitende Mann – gegen „die da oben“ – die Eli-

ten, die Politiker, die Medien oder schlicht das „System“ – in Stellung gebracht wird, und einer horizontalen Dimensionen, in der ein „wir“ – wobei dieses „wir“ bewusst unscharf gehalten wird, um die große Heterogenität nicht hervortreten zu lassen – gegen „die anderen“ abgegrenzt wird. Mit „die Anderen“ sind wahlweise diverse soziale Gruppen gemeint, die als abweichend, ungleich und unnormale betrachtet werden: Eingewanderte und Geflüchtete, Muslime, Juden, Roma, aber auch homosexuelle, arme, manchmal auch behinderte Menschen, Feministinnen und alle jene, die für die Gleichwertigkeit und Gleichstellung dieser verschiedenen sozialen Gruppen eintreten. Der Rechtspopulismus zeichnet sich durch diese Flexibilität und zugleich die spezifische Kombination aus der Inszenierung gegen das System und das Establishment und insbesondere durch die Abwertungskomponente aus, die sich gegen schwache Gruppen und Minderheiten richtet. Zusammengefasst wird darin der antidemokratische Charakter des Rechtspopulismus deutlich, gehören doch Pluralität und Gleichwertigkeit zum Kern von Demokratie. Er behauptet, „wir – und nur wir – repräsentieren das Volk“, alle, die anderer Ansicht sind, gehörten daher nicht zum „wahren Volk“, ihre Haltungen seien illegitim, so der Politikwissenschaftler Jan-Werner Müller (2016). Typische Agitationstechniken, die der Rechtspopulismus benutzt sind der Rückgriff auf Common-Sense Argumente, die Vorliebe für radikale Lösungen, die Verbreitung von Verschwörungsmethoden und das Denken in Feindbildern, der Tabubruch und die Provokation, die Verwendung von biologistischen und Gewaltmetaphern, Emotionalisierung und Angstmache (Decker/Lewandowsky 2009). Zusammengefasst vertritt rund ein Fünftel (21 Prozent) der Bevölkerung im Erhebungsjahr der FES-Mitte-Studie 2016 deutlich ein rechtspopulistisches Einstellungsmuster, insgesamt 40 Prozent zeigen gewisse Ten-

denzen in diese Richtung.

Insbesondere über die Konzeption eines ethnischen homogenen Volkes ist der Rechtspopulismus anschlussfähig an die „Neue Rechte“, die sich bereits in der Weimarer Republik in Abgrenzung zur „alten Rechten“ entwickelt hat, und die seit einigen Jahren zunehmend aus ihren intellektuellen Zirkeln in die rechtspopulistische Kreise und darüber hinaus in die breite Bevölkerung hineinwirkt bzw. dies versucht (u.a. Häusler 2016). Hier wird die klassische rechtsextreme, national-völkische Ideologie eines ethnisch homogenen Volkes in modernem Gewand über Begrifflichkeiten von „Identität“ und „Widerstand“ gegen ein vorgeblich diktatorisch wirkendes demokratisches „System“ verbreitet. Behauptet wird zudem eine „Verschwörung des Islams“ und ein Meinungsdictat, das angeblich die freie Meinungsäußerung unterdrückt, dabei aber zumeist nicht irgendwelche Meinungen meint, sondern rassistische, wie die empirischen Analysen zeigen. Während heutzutage nur noch eine kleine Minderheit von 3 Prozent der Befragten offen, harte rechtsextreme Einstellungen vertritt, finden neurechte Einstellungen deutlich weitere Verbreitung - zusammengefasst zeigen sich 28 Prozent der Befragten der FES-Mitte-Studie 2016 anfällig für neurechte Tendenzen, 9 Prozent erreichen maximal hohe Zustimmungswerte. Es werden zudem ganz klare Überschneidungen zwischen rechtspopulistischen und neurechten Einstellungsmustern deutlich: 72 Prozent derer, die zum Rechtspopulismus neigen, vertreten auch neurechte Einstellungen, aber nur 16 Prozent jener, die rechtspopulistisch eingestellt sind. Potentielle Wähler_innen der AfD neigen mit Abstand häufiger zu rechtspopulistischen, rechtsextremen und neurechten Einstellungen als die Wähler_innen aller anderen größeren Parteien und auch deutlich häufiger als Nichtwähler_innen. Besonders auffällig ist die Neigung der AfD-Wähler_innen,

*Schwerpunkt
Diversity vs.
Populismus*

Schwerpunkt Diversity vs. Populismus

den Nationalsozialismus zu verharmlosen, was sonst kaum Wähler_innen anderer Parteien tun.

Und noch etwas ist Besorgnis erregend: Üblicherweise gelten sowohl der Rechtspopulismus als auch die neue Rechte in ihrer theoretischen Skizzierung und Beschreibung als nicht gewaltaffin, was sie vom klassischen, offenen und harten Rechtsextremismus abgrenzt. Die Ergebnisse der FES-Mitte-Studie 2016 verweisen allerdings auf eine deutlich höhere Gewaltaffinität von Personen, deren ideologisches Einstellungsmuster sich als rechtspopulistisch bzw. neurechts beschreiben lässt. So stimmen 24 Prozent der rechtspopulistisch eingestellten Befragten der Aussage eher oder voll und ganz zu „Wenn sich andere bei uns breit machen, muss man ihnen unter Umständen unter Anwendung von Gewalt zeigen, wer Herr im Hause ist“ und 32 Prozent von ihnen sagen: „Ich bin bereit mich mit körperlicher Gewalt gegen Fremde durchzusetzen“ (versus 7 respektive gut 9 Prozent der nicht zum Rechtspopulismus tendierenden Befragten).

Die Angst vor Statusverlust und die Verteidigung von Privilegien

Decker und Lewandowski (2009) und viele andere Autor_innen beschreiben populistische Parteien und Bewegungen als „Phänomen gesellschaftlicher Modernisierungskrisen“, die dann auftreten „wenn infolge zu raschen Wandels oder zu großer Verwerfungen bestimmte Bevölkerungsgruppen Wert- und Orientierungsverluste erleiden.“ Häufig wird dabei auf die Rolle ökonomischer Krise verwiesen und behauptet, vor allem die Abgehängten würden sich von den Heilsversprechen der Rechtspopulisten angezogen fühlen. Aktuell werden in Zusammenhang mit der Wahl des ausgemachten Rechtspopulisten Donald Trump immer wieder die Arbeiter im sogenannten „Rost-Gürtel“ – den darniederliegenden Industrieregionen in der Mitte der Verei-

nigten Staaten – angeführt, die sich als Verlierer der Globalisierung fühlten und daher zu nationalistischer Abschottung und Feindseligkeit gegen Einwanderern neigten. Ähnlich wurde auch bei Pegida unterstellt, hier protestierten vor allem die sozial Schwachen. Doch sowohl der Blick auf die Wahl in den Vereinigten Staaten als auch die Protestierenden von Pegida und die Sympathisanten der AfD erzählen eine andere Geschichte: Es sind nicht allein Menschen in ökonomisch prekären Lagen, die zum Rechtspopulismus tendieren, sondern auch jene, die glauben, etwas zu verlieren zu haben. Trump wurde vor allem von Personen der weißen Mittelschicht gewählt, aus der sich auch ein Großteil der Demonstrierenden bei Pegida (Vorländer/Herold/Schäller 2015) und der potentiellen Wählerschaft der AfD rekrutiert, wie die FES-Mitte-Studie zeigt. So präferieren zwar überproportional viele schlechter Verdienende zur AfD, doch zählt die Mehrheit ihrer Wähler zur Mittelschicht. Trump wurde – so meine These – nicht trotz, sondern wegen seiner rassistischen und sexistischen Ausfälle gewählt, und die AfD findet Zuspruch nicht trotz, sondern wegen ihrer Fremdenfeindlichkeit, Muslimfeindlichkeit und ihrer antisemitischen Ausfälle. Gerade das offensive Hinwegsetzen über soziale Normen von Toleranz und gutem Benehmen, soll die Angegriffenen und Liberalen demütigen und die Überlegenheit und Macht der eigenen Gruppe demonstrieren.

Auch die detaillierteren Analysen der Mitte-Studie bestätigen, worauf viele vorangegangene Studien immer wieder verweisen: Weniger das Einkommen, als vielmehr das Gefühl kollektiver relativer Deprivation – das heißt, das Gefühl, als Gruppe im Vergleich zu einer andere Gruppe schlechter gestellt zu sein – bestimmt mit, ob jemand zum Rechtspopulismus neigt oder nicht. Es geht also vor allem um sozialen Status, die Angst, den eigenen Status und da-

mit auch Privilegien zu verlieren und den Zorn darüber, dass der Status nicht mehr selbstverständlich ist. Sie glauben an eine Wettbewerbsideologie, doch sehen sich nun als Verlierer derselben: „Der Ellenbogen-Individualismus, der ihnen beigebracht wurde, beginnt sich gegen sie selbst zu richten.“ (Kommentar in einem Politik-Forum zum Buch von Müller 2016).

Die Abwertung von Eingewanderten, aber auch vielen anderen Gruppen, darunter auch das auffällige Wüten gegen den „Gendermainstream“, also Gleichstellungsanstrengungen zwischen Männern und Frauen, weisen darauf hin, dass es hier nicht primär um die eigene (oft eben nicht so schlechte) ökonomische Lage geht, sondern um das Verteidigen und Zurückholen, was der eigenen Gruppe vermeintlich an Privilegien zusteht, die qua Gruppenzugehörigkeit zugestanden werden – notfalls auch mittels Gewalt. Die bereits 2013 publizierte These des Soziologen Kimmel von den „Angry White Men. American Masculinity at the End of an Era“ hat dieses Phänomen geradezu prophetisch vorweggenommen. Kimmel schreibt: „Es ist dieses Gefühl, nicht zu bekommen, was einem angeblich zusteht, das ich als 'kränkende Enteignung' bezeichne und das meiner Ansicht nach für die neue Art zorniger weißer Männer in Amerika kennzeichnend ist.“ (S. 39). Die politische Mobilisierung, die dieser Zorn auslöst, sei rückwärtsgewandt in dem Versuch, Verlorenes wiederherzustellen und richtet sich gegen jene, die als Konkurrenten der eigenen Ansprüche wahrgenommen werden: Schwarze, Einwanderer, religiöse Minderheiten, Homosexuelle, Frauen und Liberale. Wenn Björn Höcke, Landesvorsitzender der AfD in Thüringen und beraten von Götz Kubitschek, einem ausgewiesenen Vertreter der neuen Rechten, davon spricht „wir müssen unsere Männlichkeit wieder entdecken“ um „wehrhaft zu werden“ (AfD-

Demonstration in Erfurt am 18.11.2015), so klingt dies zunächst lächerlich, ist aber eine Kampfansage an die große Mehrheit der Bevölkerung, die Pluralität und Gleichwertigkeit zu schätzen gelernt hat und erst recht an die vielen, die sich mühsam und gegen Widerstände diese fundamentalen Bestandteile der demokratischen Verfasstheit erkämpft haben.

Prof. Dr. Beate Küpper

[Website](#) der Friedrich-Ebert-Stiftung zur Studie „Gespaltene Mitte – feindselige Zustände“.

Literatur

Decker, Frank/Lewandowski, Marcel 2009: Populismus. Erscheinungsformen, Entstehungshintergründe und Folgen eines politischen Phänomens. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. ([Website](#) letzter Aufruf 5.2.2017).

Häusler, Alexander 2016. Themen der Rechten. In: Virchow, Fabian/Langebach, Martin/Häusler, Alexander (Hg.): Handbuch Rechtsextremismus, 135-180. Wiesbaden: Springer VS.

Kimmel, Michael 2013/2016: Angry white men. American Masculinity at the End of an Era. In deutscher Übersetzung Angry white men. Die USA und ihre zornigen Männer. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Bd. 1730.

Müller, Jan-Uwe 2016: Was ist Populismus. Frankfurt.

Vorländer, Hans/Herold, Maik/Schäller, Steven 2015: Wer geht zu Pedgia und warum? Schriften zur Verfassung und Demokratieforschung 1/2015.

Zick, Andreas/Küpper, Beate/Krause Daniela 2016: Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände. Hrsg. von Ralf Melzer für die Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin: Dietz.

Schwerpunkt
Diversity vs.
Populismus



Schwerpunkt
Diversity vs.
Populismus

Backlash oder Aufbruch? Diversity Management in Zeiten wachsender sozialer Ungleichheit und zunehmendem Rechtspopulismus

Kooperationsveranstaltung der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management e.V. (idm) und dem IG Metall Vorstand am 28. April 2017 in Berlin

Kann Diversity eine politische Strategie sein, die zu mehr sozialem Zusammenhalt und sozialer Gerechtigkeit beiträgt? Oder bewirkt Diversity Management nur kleine Korrekturen in begrenzten Bereichen, während über die generellen Auswirkungen des Wirtschaftslebens sowie der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik viel Exklusion produziert wird und soziale Zusammenhänge zunehmend fragil werden? Wie umgehen mit dem zunehmenden Rechtspopulismus und Gegner*innen von Vielfalt?



Petra Wlecklik,
IG Metall Vorstand

Diesen und weiteren Fragen widmete sich das Fachgespräch der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management e.V. (idm), das in Kooperation mit dem IG Metall Vorstand am 28. April 2017 in den Räumen der IG Metall in Berlin stattfand.

Dabei wurden Aspekte des derzeitigen gesellschaftspolitischen Wandels vor dem Hintergrund der wachsenden sozialen Ungleichheit, vermehrter gesellschaftlicher Debatten um Migration und Integration von Geflüchteten sowie einem neu erstarkenden Rechtspopulismus in Deutschland, Europa und den USA diskutiert. An dem Fachgespräch nahmen u.a. Vertreter*innen aus Gewerkschaften, Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen, Stiftungen, NROs und Migrantenselbstorganisationen, Medien sowie Expert*innen aus der Wissenschaft und Diversity-Berater*innen teil.

Soziale Ungleichheit und Diversity

Ihre Begrüßung eröffnete **Petra Wlecklik** vom IG Metall Vorstand, Ressort Migration und Teilhabe, mit dem Hinweis, dass es vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen nicht mehr ausreiche, mit einer gefühlten Lage zu arbeiten. Die IG Metall habe daher gemeinsam mit dem Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) eine [Studie](#) zu ihrer Mitgliederstruktur durchgeführt. Demnach haben knapp 500.000, d.h. 22 Prozent aller Mitglieder der IG Metall einen Migrationshintergrund. Die IG Metall sei somit die größte Organisation in Deutschland, in der Menschen mit Migrationshintergrund ihre Interessen, unabhängig ihrer Herkunft, vertreten können. Vor allem mit dem neu erstarkenden Rechtspopulismus oder im Umgang mit Parteien wie der AfD sei es deshalb wichtig, die Werte der IG Metall nach vorne zu stellen.

Andreas Merx, Vorsitzender der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management e. V. (idm), ging in seinem anschließenden Grußwort insbesondere darauf ein, dass die soziale Herkunft oder der sozioökonomische Status in Diversity-Ansätzen in der Wirtschaft bisher nur selten eine größere



Andreas Merx,
Vorsitzender der
idm e.V.

Rolle spiele. Dies, obwohl spätestens seit den PISA-Studien bekannt sei, wie wichtig die soziale Herkunft für Bildungschancen und somit spätere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen sei. Auch die OECD weise seit vielen Jahren immer wieder darauf hin, dass es kein OECD-Land gebe, in dem dieser Zusammenhang so stark sei wie in Deutschland. Bisher sei Diversity noch nicht als eine umfassendere gesellschaftspolitische Strategie, die einen Beitrag zu mehr sozialem Zusammenhalt leisten könnte, erkannt worden. Es sei daher unerlässlich, dass die makropolitischen Rahmenbedingungen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt so verändert werden, dass Einheit und Vielfalt, Freiheit und Gleichheit sowie eine soziale Inklusion wieder stärker zusammenwirken können. Der Fachverband idm e. V. werde daher (wie bereits zur [Wahl des Abgeordnetenhauses 2016 in Berlin](#)) die Parteien im Bundestagswahlkampf mit Wahlprüfsteinen zu ihren Vorstellungen über eine Diversitätspolitik befragen.

Exklusion und Rechtspopulismus in Zeiten von Polarisierung und Radikalisierung

Prof. Dr. Martin Kronauer von der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin ging in seiner Keynote insbesondere auf die Auswirkungen der durch den Zusammenbruch der Finanzmärkte 2008 entstandenen Wirtschaftskrise auf die sozialen Verhältnisse in den westlichen Industrieländern ein. Insbesondere die Entfesselung von Kapital-, Güter- und Arbeitsmärkten sowie die Übertragung von Marktlogiken auf immer weitere Institutionen und Aspekte des gesellschaftlichen Zusammenlebens sei die vorherrschende Tendenz der letzten drei Jahrzehnte gewesen. Sie habe überall in Europa, aber auch in den USA, zu tiefen sozialen Verwerfungen geführt.

Die Fragen, die die Krise aufwerfe, seien eminent politisch. Dies habe daher

auch Gegenbewegungen hervorgebracht, die die Politik wieder an die erste Stelle setzen wollen. Allerdings habe das propagierte Gefühl der Alternativlosigkeit der globalen Wirtschaft auch solchen Gruppierungen Auftrieb verschafft, die nicht mit dem Ziel einer Kritik kapitalistischer Marktverhältnisse oder mit den Mitteln der Demokratie eine Veränderung herbeizuführen versuchten, sondern in autoritären bis faschistischen Formen nunmehr eine Politik der radikalen Zuspitzungen predigen: durch eine Entgegensetzung von Freund und Feind, die in Deutschlands Rechten seit Carl Schmitt wohlbekannt sei.

Politik in einem Gemeinwesen und für ein Gemeinwesen müsse sich jedoch vor allem in die demokratische Auseinandersetzung darüber begeben, in welcher Gesellschaft man leben wolle und versuchen, Alternativen aufzuzeigen. Es sei daher wichtig, in den Austausch zu treten, damit das Politische nicht zum Vollzugsorgan der gerade herrschenden „blinden“ Kräfte von Märkten und Marktmacht werde.

Dr. Alexander Yendell, Mitautor der [Leipziger „Mitte“-Studie 2016](#) von der Universität Leipzig sowie der Loughborough University England, ging in seinem Vortrag darauf ein, wie ausgeprägt rechtsextreme Einstellungen in Deutschland sind, ob die Gesellschaft in Bezug auf die Demokratie polarisiert und radikalisiert sei, welche Faktoren die Heranbildung rechtsextremer Einstellungen beeinflussen und welche Rolle in diesem Kontext soziale Benachteiligung spielt.

Die „Mitte“-Studie Leipzig, die in einem Zeitverlauf von 2002 bis 2016 insbeson-

Schwerpunkt Diversity vs. Populismus



Prof. Dr. Martin Kronauer,
Hochschule für
Wirtschaft und
Recht Berlin

Schwerpunkt Diversity vs. Populismus

dere die sozialpsychologischen Aspekte politischer Einstellungen in Deutschland in einer bevölkerungsrepräsentativen Langzeituntersuchung analysiert hat,



Dr. Alexander Yendell,
Universität Leipzig

kommt zu dem Ergebnis, dass vor allem Autoritarismus der stärkste Faktor sei, der rechtsextreme Einstellungen beeinflusst. Hier komme der Erziehung eine besondere Bedeutung zu, aber auch direkten und indirekten gesellschaftlichen Kontexten. Zunehmend würden heute auch die Wirtschaftsordnung wie auch der vom Neoliberalismus suggerierte soziale Kampf als neue Zwänge empfunden. Die Identifikation mit der Nation und dem Wirtschaftswachstum seien dabei in Deutschland und den USA besonders stark. Mehr als die Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Lage, wie Einkommen oder Arbeitslo-

sigkeit, seien daher vor allem die kollektive Deprivation bzw. soziale Einflüsse ein wichtiger Erklärungsfaktor für rechtsextreme Einstellungen. Diese seien insgesamt auf einem hohen Niveau geblieben. Allerdings habe die Wählerschaft, die früher vergleichsweise zu ca. 23 Prozent SPD und 20 Prozent CDU gewählt habe, heute eher in der AfD ihre Heimat gefunden.

Es sei jedoch zu beachten, dass auf der Ebene rechtsextremer Einstellungen eher eine rückläufige Entwicklung zu erkennen sei, während auf der Ebene rechtsextremer Handlungen durchaus eine höhere Gewaltbereitschaft sowie ein Anstieg von Übergriffen festzustellen sei. Insgesamt sei eine Zunahme der Polarisierung und Radikalisierung erkennbar.

Diversity als Strategie – Lösungsansatz oder Symptombekämpfung?

Im Weiteren ging die Podiumsdiskussion der Frage nach, was diese gesellschaftlichen Entwicklungen für die konkrete Ausrichtung und Gestaltung von Diversity Management sowie von Diversity als gesellschaftspolitischem Konzept (Diversity Politics) bedeuten und



Die Teilnehmer*innen der Podiumsdiskussion (v.l.n.r.): Dr. Alexander Yendell (Universität Leipzig), Petra Wlecklik (IG Metall Vorstand; Moderation), Eren Ünsal (Landesstelle für Gleichbehandlung – Gegen Diskriminierung, Berlin) und Verena Bruchhagen (TU Dortmund).

ob Diversity eine politische Strategie sein kann, die zu mehr sozialem Zusammenhalt und sozialer Gerechtigkeit beiträgt.

die Frage, wie die bereits bestehenden Maßnahmen für spezifische Gruppen miteinander zu einer Diversity-Strategie

*Schwerpunkt
Diversity vs.
Populismus*



Die Teilnehmer*innen diskutieren miteinander.

Dr. Alexander Yendell betonte noch einmal, dass es zwar eine Zunahme an Radikalisierung gebe, dieser Personenkreis jedoch nicht die Mehrheit der Gesellschaft abbilde. Es habe sich in Deutschland diesbezüglich einiges getan. Viele Vorurteile ließen sich bspw. im Kontakt zu anderen auflösen. So sei es wichtig, in der sozio-politischen Praxis nicht nur auf der kognitiven Ebene, sondern auch auf der emotionalen Ebene zu arbeiten.

Verena Bruchhagen, TU Dortmund, berichtete von Ihren Erfahrungen im Hochschulwesen sowie aus der Genderforschung. Dort stelle sich vielmehr die Frage, welche Diversity-Kompetenzen es brauche, die man auch lehren könne. Dabei müssten verschiedene Ansätze verbunden und erforscht werden, welche Strategien erfolgreich sein könnten.

Eren Ünsal, Landesstelle für Gleichbehandlung – Gegen Diskriminierung Berlin (LADS), gab einen Überblick über bereits bestehende Netzwerke und laufende Programme seitens der Landesregierung, die sich bereits mit den Aspekten der Chancengleichheit und Antidiskriminierung befassen. Auf politischer Ebene stelle sich nun vielmehr

verknüpft werden können, da sich damit auf operativer Ebene auch die Frage der Ressourcen klären müsste. Dabei sei nicht mehr nur die merkmalsbezogene, sondern auch die strategische Arbeit in Bezug auf Handlungsfelder immer wichtiger.

In der Plenumsdiskussion wurde verdeutlicht, dass es eine noch tiefergehendere Auseinandersetzung und weitergehende Definition des Begriffs

Diversity brauche. Diversity-Politik sei vor allem eine Politik, die in viele Bereiche reiche und somit grundlegend das gesellschaftliche Zusammenleben in allen Lebensbereichen betreffe.



Sibel Kara

[Download der idm-Wahlprüfsteine zur Bundestagswahl 2017: Diversity-Politik in Deutschland](#)

Der Bericht ist erstmals erschienen im BBE-Newsletter 10/2017.

Schwerpunkt
Diversity vs.
Populismus

Identitätspolitiken und soziale Fragen verbinden. Buchtipps zu einer aktuellen Diskussion

Der französische Soziologe Didier Eribon verließ seine Heimat Reims in der Champagne als sehr junger Mann. Der Sohn einer Arbeiterfamilie wurde in Paris zum bekannten Intellektuellen. In seinem autobiografischen Buch „Rückkehr nach Reims“ verfolgt er Jahrzehnte später seinen Lebensweg zurück und stellt fest, dass es viel weniger das ihn und seine wissenschaftlichen Arbeiten lange Zeit bestimmende Thema der sexuellen Orientierung, sondern sein soziales Herkunftsmilieu war, das ihn maßgeblich geprägt hatte und vom dem er sich im Bemühen um soziale Anerkennung unbewusst stark abgegrenzt hatte.



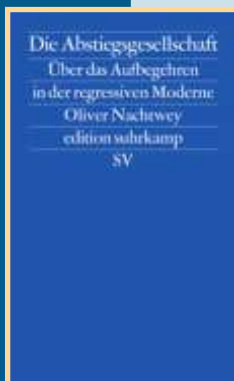
In seiner beeindruckenden und bewegenden Auseinandersetzung mit seiner eigenen Geschichte zeichnet er zugleich den Weg der Linken in Frankreich nach. Der vorherrschende linke Diskurs habe im orthodoxen Marxismus der 60er und 70er Jahre die soziale Frage und den Kampf der Arbeiterklasse zu lange als einzig wahren Kampf anerkannt. Andere kulturelle Bewegungen und Kämpfe wie etwa die um Rassismus, Sexismus und Homophobie wurden teils ignoriert, hätten lange nur als sekundär gegolten oder wurden als „bürgerliche Ablenkungen“ verrufen. Der Untergang des klassischen Marxismus sei daher auch eine Voraussetzung dafür gewesen, diese anderen Formen der Unterdrückung stärker zu diskutieren. In der Folge seien allerdings Fragen der sozialen Zugehörigkeit zu stark in den Hintergrund geraten.

Ähnlich analysiert dies Oliver Nachtwey in seinem Buch „Die

Abstiegsgesellschaft“ für Deutschland. Der Ausbau des Wohlfahrtsstaats in der sozialen Moderne und der dadurch ermöglichte soziale Aufstieg vieler Kinder aus Arbeiterklassenfamilien habe in den 60er und 70er Jahren ein bislang nicht gekanntes Niveau individueller Entfaltungsmöglichkeiten erreicht. Identitätspolitiken wurden in der Folge zunehmend bedeutender, soziale Fragen haben an Sprengkraft verloren. Mit der zunehmenden sozialen Ungleichheit, dem Umbau des Sozialstaats und der Ökonomisierung fast aller Lebensbereiche in der neoliberalen Wende seit Anfang der 2000er sei ein Übergang von der sozialen Moderne zu der, wie er es nennt, „regressiven Moderne“ erfolgt.

Prozesse regressiver Modernisierung verknüpften dabei häufig gesellschaftliche Liberalisierungen mit ökonomischer Deregulierung. Horizontal, zwischen Gruppen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen, zwischen den Geschlechtern und zum Teil auch zwischen ethnischen Gruppen würde die Gesellschaft gleichberechtigter und inklusiver, vertikal gehe diese Gleichberechtigung mit größeren ökonomischen Ungleichheiten einher.

Für Diversity Management würde diese These bedeuten, Intersektionalität viel radikaler als bisher nicht nur zwischen Gruppen, sondern vor allem auch innerhalb von Gruppen zu diskutieren. Welche Frauen gelangen also in Führungspositionen und welche nicht? Wie geht das zusammen, dass es die höchste Erwerbsbeteiligung von immer besser qualifizierten Frauen seit Gründung der BRD gibt und im gleichen Zeitraum der Anteil der vollbeschäftigten Frauen um rund eine Million abgesunken ist? Im Epilog seines Buches plädiert Eribon vor dem Hintergrund der Spaltungen



der französischen Gesellschaft und dem Aufstieg des Front National dafür, die Fragen sozialer Ungleichheit und die weiteren Unterdrückungsformen und Identitätspolitiken wieder stärker zusammenzubringen. Es liege an uns, solche Diskurse, Theorien und Praktiken zu entwickeln, die keinen Aspekt vernachlässigen und alle Bewegungen aufnehmen.

Zeit also für neue Bündnisse, um der globalen Großen Regression verstärkt entgegenzutreten.

Für die weitere Entwicklung und Ausrichtung von Diversity Management und gesellschaftspolitisch ausgerichteten Diversitätspolitiken in Deutschland stellen die beiden Bücher viele grundlegende Fragen. Diese zu ignorieren oder Diversity Management wie viele Großunternehmen lediglich in der Ausrichtung eines „progressiven Neoliberalismus“ (Nancy Fraser) zu gestalten, wäre gesellschaftlich und für unsere Demokratie letztendlich fatal, siehe USA.

am

Schwerpunkt
Diversity vs.
Populismus

Dossier Rechtspopulismus der Bundeszentrale für politische Bildung

Die Bundeszentrale für politische Bildung (BpB) hat ein umfangreiches Online-Dossier zum Thema Rechtspopulismus zusammengestellt. Hier finden sich interessante Beiträge zur Entwicklung in Deutschland und verschiedenen europäischen Ländern. Aus der Ankündigung der BpB:

„Rechtspopulisten gehen davon aus, dass die Gesellschaft in zwei homogene Gruppen getrennt ist. Dem „reinen“ Volk steht eine korrupte Elite gegenüber, amoralisch, im Kern verdorben. So teilte US-Präsident Donald J. Trump am 10.08.2016 über den Kurznachrichtendienst Twitter mit: „One of the key problems today is that politics is such a disgrace. Good people don't go into government.“

Die Rede vom Populisten ist momentan allgegenwärtig. Als politische Kampfbibel dient das Wort auch der Diffamierung des Gegners. Dennoch gibt es Kri-

terien, mit denen die Politikwissenschaft versucht, das Phänomen des Rechtspopulismus möglichst trennscharf abzugrenzen. Die Schwarz-Weiß-Dichotomie „Volk“ gegen „korrupte Elite“ ist ein solches Kriterium. Andere Kriterien sind weniger deutlich, innerhalb „des Rechtspopulismus“ wird auch gestritten um z.B. den richtigen Umgang mit gleichgeschlechtlichen Partnerschaften oder dem Verhältnis zum Staat Israel. Das Dossier zeigt, was Rechtspopulismus ist, an welcher Sprache man Rechtspopulisten erkennt und für welche Ideen sie streiten.“

Weblink zum Dossier [hier](#).



Studien,
Berichte
und
Buchtipps

Handbuch „Diversity Kompetenz“



Die m.E. wichtigste, ganz sicher aber umfangreichste Publikation der letzten Zeit in der Diversity-Forschung stellt das zweibändige Handbuch „Diversity Kompetenz“ dar. Die beiden Bände „Perspektiven und Anwendungsfelder“ (Band 1) und „Gegenstandsbereiche“ (Band 2) wurden von Prof. Petia Genkova (Hochschule Osnabrück) und Prof. Tobias Ringeisen (Hochschule Merseburg) herausgegeben und sind Ende 2016 bzw. im Frühjahr 2017 im Springer-Verlag erschienen.

Im Gegensatz etwa zu Begriffen wie Interkulturelle Kompetenz oder Gender Kompetenz ist der Begriff der Diversity Kompetenz in Deutschland bisher noch relativ neu und wird für jeweilige Handlungsfelder erst so langsam differenzierter ausbuchstabiert. Für viele war er bisher lediglich eine Erweiterung bisheriger Kompetenzbegriffe mit bereits bekannten Kompetenzbausteinen, nur eben in einer erweiterten, stärker intersektionalen Perspektive, ohne dass damit aber ein genaueres Verständnis oder detailliertere Umschreibungen der einzelnen Bausteine oder gar für das jeweilige Handlungsfeld einher gingen.

Das breit gefächerte Mammutwerk versucht hier nun Abhilfe zu schaffen. Es vereint in nicht weniger als über 90 Beiträgen einen Überblick über den bisherigen Diskussionsstand und bringt dabei Erkenntnisse aus Theorie, Forschung und Praxis zusammen. Das Handbuch ist interdisziplinär aufgebaut und beinhaltet u.a. Beiträge aus Psychologie, Kulturwissenschaft, Wirtschaftswissenschaft, Pädagogik, Soziologie, Sexualwissenschaft, Sozialer Arbeit, Medizin, Theologie, Politikwissenschaft und Rechtswissenschaft.

Darunter finden sich Beiträge aus so verschiedenen Bereichen wie der Polizei, KMUs oder aus dem Gesundheitsbereich. Theoretische Beiträge diskutieren z.B. den Zusammenhang von Diversity und Antidiskriminierung oder von Diversity und Intersektionalität. Auch bisher eher weniger beleuchtete Perspektiven wie etwa der Bedeutung von Resilienz im Diversity-Handeln oder Diversity im Konsum sind eine spannende Lektüre.

Die beiden gut strukturierten Bände, an denen zahlreiche idm-Mitglieder als Autor*innen beteiligt sind, lohnen durchaus als Anschaffung, auch wenn die dicken Bänden dann für längere Zeit ein etwas schlechtes (Lese)Gewissen verbreiten dürften.

am

Verlagsinfo zum Band 1 [hier](#).

Verlagsinfo zum Band 2 [hier](#).

Die Interkulturelle Öffnung eines arbeitsmarktpolitischen Programms – am Beispiel des Berliner Landesprogramms Mentoring

Studien,
Berichte
und
Buchtipps

Aus der Pressemitteilung des Berliner Senats: „Viel zu wenige Jugendliche aus Einwandererfamilien schaffen den Sprung in duale Ausbildungsgänge. Gleichzeitig liegt auch die Quote der Ausbildungsabbrüche bei ihnen deutlich über der aller Auszubildenden“, so Andreas Germershausen, Beauftragter des Senats für Integration und Migration. „Die Gründe für den Abbruch einer Ausbildung sind individuell unterschiedlich. Wenn aber deutlich mehr junge Leute mit Migrationshintergrund ihre Ausbildung abbrechen, zeigt das dringenden Handlungsbedarf. Das war Ausgangspunkt für die jetzt von mir veröffentlichte Broschüre zum Landesprogramm Mentoring.“

„Wichtig ist mir, dass wir ein Regelprogramm der Ausbildungsförderung interkulturell ausrichten – in sehr guter Zusammenarbeit mit den Fachebenen“,

unterstreicht der Integrationsbeauftragte.

Aufgearbeitet sind in der nun vorliegenden Broschüre Ziele, Hintergründe und die einzelnen Stationen der bisher im Sinne der interkulturellen Öffnung im Landesprogramm Mentoring vollzogenen Schritte. Verfasst wurde die Broschüre von Jana Pampel, der Koordinatorin des Landesprogramms Mentoring und dem idm-Mitglied Christian Raschke, dem fachlichen Begleiter des Prozesses interkulturelle Öffnung der Verwaltung.

Christian Raschke,
Vielfalt gestalten

Download der Broschüre [hier](#).



Diversity-Puzzle der IQ Fachstelle IKA

Das von der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung entwickelte Puzzle eignet sich als Einführung in das Thema Diversity Management im Zuge eines Strategie-Workshops oder eines Trainings. Ziel ist, die Diversity Dimensionen kennenzulernen, Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten zu reflektieren sowie Ressourcen und Hindernisse wahrzunehmen.

Durchführung: Nach einer Einführung in das Thema Diversity und nach der Vorstellung der Diversity-Dimensionen werden Kleingruppen gebildet. Jede Kleingruppe bekommt ein Puzzle und tauscht sich zu spezifischen Fragestel-

lungen aus. Dabei wird das Puzzle zusammengesetzt, Teile können verschoben, positioniert, zueinander gelegt oder herausgenommen werden. Ausgewählte Ergebnisse werden anschließend vorgestellt.

Bestellungen bei Frau Hrachuhi Bostanchyan:
hrachuhi.bostanchyan@via-bayern.de



Studien,
Berichte und
Buchtipps

Gemeinsamer Bericht an den Deutschen Bundestag weist auf Benachteiligungsrisiken in der Arbeitsvermittlung hin



Quelle: Ingo Heine

Bei der Arbeitsvermittlung in Deutschland bestehen teils gravierende Diskriminierungsrisiken. Das geht aus dem gemeinsamen Bericht an den Deutschen Bundestag hervor, den die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Ende Juni gemeinsam mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und mit der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen vorgestellt hat.

Aus der Pressemitteilung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

„Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeitsvermittlung können demnach individuelle Ursachen haben wie beispielsweise offen diskriminierende Einstellungen von Fachpersonal. Von weit aus grundsätzlicherer Bedeutung sind jedoch Diskriminierungsrisiken in Verfahrensabläufen. Diese können dazu führen, dass Menschen bei der Arbeitssuche nicht ausreichend unterstützt werden – und im schlimmsten Fall dauerhaft arbeitssuchend bleiben.

Als problematisch sehen die Antidiskriminierungsstelle und die beiden Beauftragten beispielsweise das Kennzahlensystem an, das von Arbeitsagenturen und Jobcentern angewendet wird. Fachkräfte richten demnach ihre Ver-

mittlungsanstrengungen zu wenig an Arbeitssuchenden aus, die ihnen auf den ersten Blick arbeitsmarktfähig erscheinen – beispielsweise Alleinerziehende oder Menschen mit Behinderungen.

Auch Informations- und Beratungsdefizite sowie Barrieren beim Zugang zu Dienstleistungen von Arbeitsagenturen und Jobcentern können institutionelle Diskriminierungsrisiken darstellen. Dazu zählt etwa fehlende Barrierefreiheit (z.B. keine Angebote in Leichter Sprache) oder der eingeschränkte Einsatz von Dolmetscherdiensten für Zugewanderte.

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der beiden Beauftragten kann der Mehrzahl der institutionellen Diskriminierungsrisiken effektiv und mit einem vertretbaren Aufwand begegnet werden. Im Bereich der Arbeitsvermittlung fordern sie unter anderem, die Kennzahlensteuerung hinsichtlich der vorhandenen Diskriminierungsrisiken zu prüfen und wenn nötig anzupassen. Das in Arbeitsagenturen und Jobcentern bestehende Kundenreaktionsmanagement sollte um unabhängige Ombudsstellen ergänzt werden, an die Kundinnen und Kunden sich auch bei Diskriminierung wenden können. Darüber hinaus sollten Arbeitsagenturen und Jobcenter Leistungsbeauftragte noch stärker vorab über Verfahrensrechte wie Akteneinsicht oder mögliche zusätzliche Anträge und über den Anspruch auf Barrierefreiheit informieren. Das Weiterbildungsmanagement sollte stärker auf Sensibilisierung zu Diskriminierungsthemen abzielen.“

Weitere Informationen und Pressehandout mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse [hier](#).

Broschüre des Diversity-Netzwerks der Kommunal- und Landesverwaltungen

Studien,
Berichte und
Buchtipps

Das vom Land Berlin und der Stadt Köln in Kooperation mit der idm e.V. initiierte Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltungen hat eine Broschüre veröffentlicht. In der Broschüre finden Sie u.a. Kurzprofile der Diversity-Aktivitäten der Verwaltungen, Beiträge

zum Change Management und zur Akzeptanzsicherung in Diversity-Prozessen sowie Zusammenfassungen der Inhalte der bisherigen Treffen.

Die Broschüre zum [download hier](#).



Ankündigung: IQ Fachstelle veröffentlicht KMU-Toolbox „Vielfalt und Interkulturalität“

Im Oktober 2017 veröffentlicht die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung eine KMU-Toolbox. Die KMU-Toolbox ist ein Informations- und Unterstützungsinstrument rund um die Themen vielfaltsorientierte Personalarbeit und Diversity. Sie wendet sich an Geschäftsführungen und Personalverantwortliche von kleinen und mittelständische Unternehmen (KMU), die mit stärker interkulturell oder international ausgerichteten Personalstrategien auf Globalisierung, demografischen Wandel und Fachkräftebedarf reagieren wollen. Die KMU-Toolbox ist ein Gemeinschaftsprodukt der IQ Fachstellen und von IQ Teilprojekten.

Auf über 50 Karten und in neun Rubriken sortiert beinhaltet sie die wichtigsten Informationen und ganz konkrete Tipps z.B. zum Thema vielfaltsorientierte Stellenanzeigen, kulturfaire Einstellungsverfahren, Deutsch im Betrieb oder Fördermöglichkeiten für die Ausbildung und Beschäftigung von Geflüch-

teten. Es geht um die Bereiche Personalgewinnung und -entwicklung, um Unternehmenskultur und Führung, um vielfaltsorientierte Dienstleistungen, Produkte und Kundenorientierung und vieles mehr. Die einzelnen Blätter können unabhängig voneinander gelesen werden und werden auch online zum download bereitgestellt.

Im Förderprogramm IQ war die Zusammenarbeit mit KMU von Beginn an ein wichtiges Thema und wurde in den letzten Jahren noch einmal deutlich verstärkt. So gibt es immer mehr IQ Teilprojekte, die auf KMU spezialisiert sind. Mit seiner bundesweiten Struktur aus 16 Landesnetzwerken und rund 400 IQ Teilprojekten vor Ort und mit fünf bundesweit aktiven Fachstellen ist IQ ein anerkannter und qualifizierter Partner für Unternehmen.

am

Weitere Informationen ab Oktober 2017 auf der [Website der IQ Fachstelle](#).

Studien,
Berichte und
Buchtipps

Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management: Neuerscheinung im Barbara Budrich Verlag

Wir freuen uns, Ihnen die Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management (ZDFM) präsentieren zu dürfen. Sie bietet ein Forum für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Themen Vielfalt und Verschiedenheit sowie Heterogenität und Homogenität, soziale Ungleichheit/en, Diskriminierungen und Privilegierungen. Sie steht für die Bearbeitung dieser Fragen aus Sicht verschiedener Disziplinen aus den Geistes- und Kulturwissenschaften, den Lebenswissenschaften, Sozialwissenschaften sowie Wirtschaftswissenschaften – und sucht dabei explizit die Vielfalt auch in den entsprechend verschiedenen Forschungsansätzen und disziplinären Zugängen zur Diversität.

Die ZDFM soll Forschenden den Zugang zu Diskussionen in der Praxis ermöglichen sowie Akteuren aus der Praxis den Zugang zum Stand der wissenschaftlichen Auseinandersetzung bieten. Entsprechend sehen wir in unseren Heften dauerhaft eine Rubrik für Beiträge aus der Wissenschaft und eine weitere Rubrik für Beiträge aus der Praxis vor. Damit folgt die Zeitschrift der bewährten Struktur der ehemaligen *Diversitas*, *Zeitschrift für Diversity Studies* und *Diversity Management*, als deren Nachfolge sich die ZDFM versteht.

Der wissenschaftliche Teil der ZDFM ist regelmäßig in ein Schwerpunktthema und einen offenen Bereich unterteilt, der Raum für neue Themen und eine Plattform für neue Diskussionsstränge bietet. Diese Zweiteilung eröffnet auch Nachwuchswissenschaftler_innen gute Möglichkeiten für entsprechende Publikationen. Um einen Einblick in geplante und laufende Forschungsprojekte zu ermöglichen, gibt es die Rubrik „Positionen und Forschungsskizzen“. Die Rubrik „Aktuelles“ ergänzt mit Tagungsberichten und Rezensionen die

Vernetzungsarbeit, zu der die ZDFM beitragen soll. Die ZDFM erscheint zweimal im Jahr und wird jeweils federführend von zwei Herausgeber_innen, ggf. auch in Zusammenarbeit mit Gastherausgeber_innen, betreut.

Heft 1/2016 mit dem Schwerpunktthema „Diversity Education“, Herausgeber_innen Ilona Ebbers und Brigitte Halbfas, ist im Dezember 2016 erschienen.

Heft 1/2017 knüpfte an die Fachtagung der Diversity-Forschenden aus dem deutschsprachigen Raum im September 2016 in Hannover an und ist im April 2017 erschienen. Das Schwerpunktthema lautete „Vielfältige Differenzlinien in der Diversitätsforschung“ (Gastherausgeber_innen Heike Mensi-Klarbach, Günther Vedder, Andrea Wolffram). Weitere verantwortliche Herausgeber_innen für dieses Heft (themenoffener Teil) waren Daniela Rastetter und idm-Mitglied Barbara Sieben.

Heft 2/2017 (voraussichtlich November 2017) ist dem Themenschwerpunkt „In Memoriam Gertraude Krell“ gewidmet. Die (Gast-)Herausgeber_innen Renate Ortlieb, Daniela Rastetter und Barbara Sieben freuen sich über vielfältige Beiträge aus Wissenschaft und Praxis, die jene Impulse aufgreifen und weiterdenken, die Gertraude Krell in diesen Bereichen gegeben hat.

Für Heft 1/2018 rufen die Herausgeber_innen und idm-Mitglieder Andrea D. Bührmann und Iris Koall auf, Beiträge „Zum Verhältnis von Diversität und Intersektionalität – Heterogenität beobachten und gestalten“ einzureichen. Einreichungen für Positionen, Forschungsskizzen und Praxisbeiträge sind noch bis 1. Oktober 2017 möglich.

Hinweise zu Einreichungsmodalitäten

für diese und weitere Ausgaben der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management finden Sie auf der Webseite [zdfm.budrich-journals.de](https://www.zdfm.budrich-journals.de). Einreichungen richten Sie bitte an <https://www.jdrm.de>; Nachfragen (z.B. zu Einreichungsfristen für einzelne Hefte oder Rubriken) richten Sie bitte an die Redaktionsadresse zdfm@budrich-journals.de.

Themenoffene Einreichungen sind darüber hinaus jederzeit möglich; ebenso Einreichungen für die Rubrik „Aktuelles“ (Tagungsberichte, Ankündigungen etc.). Der Redaktionsschluss für „Aktuelles“ ist regelmäßig der 30.6. (für das November-Heft) bzw. 31.12. (für das Mai-Heft) eines Jahres.

Prof. Dr. Barbara Sieben,
Universität der Bundeswehr Hamburg
Mitherausgeberin

Studien,
Berichte und
Buchtipps

Evaluation des IQ Netzwerks zeigt: Häufig diskriminierende Äußerungen in BA-Schulungen

Seit Herbst 2015 hat das Förderprogramm IQ auf Grundlage des Schulungshandbuchs „[Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht](#)“ mehr als 10.000 Mitarbeiter*innen in Jobcentern der Bundesagentur für Arbeit geschult. Nach der Evaluation von bundesweit über 600 Schulungen zum Thema „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht“ zeigen sich 78 Prozent der IQ Koordinationen und 87 Prozent der durchführenden Trainer*innen zufrieden mit dem Konzept.

Der Ende 2016 veröffentlichte Evaluationsbericht benennt aber auch Optimierungsbedarfe und spricht Handlungsempfehlungen für zukünftige Schulungen zur Interkulturellen Kompetenzentwicklung in der Arbeitsverwaltung aus. So hatten etwa fast ein Drittel der Teilnehmer*innen hat im Vorfeld keinerlei Informationen erhalten, weder zu den Schulungsinhalten noch zum zeitlichen Ablauf. Gefragt nach den größten Schwierigkeiten bei der Durchführung der Schulungen nannten die befragten

83 Trainer*innen und 23 IQ-Koordinator*innen als größtes Hindernis „Ablehnende, diskriminierende oder rassistische Haltungen und Sprüche der Teilnehmenden“.

Die Evaluation empfiehlt u.a. einen stärkeren Einsatz der Geschäftsführungen der BA-Regionaldirektionen im Vorfeld, eine Ausweitung der Schulungsdauer (insbesondere wegen schwierigen Themen wie Antidiskriminierung, Rassismus) und eine Verstärkung des Praxisbezugs. Sinn machen würden auch Vertiefungsangebote zu einzelnen Themen wie Diskriminierung/Rassismus oder leichte Sprache.

Die Evaluation ist nicht nur interessant für Trainer*innen und Berater*innen im IQ-Kontext. Sie stellt auch generell eine der größeren Analysen zu Interkulturellen Trainings in Deutschland dar und bietet somit auch für eine breitere Leser*innenschaft interessante Hinweise und Anregungen.

am

Die Evaluation zum Download [hier](#).

5 Jahre Charta der Vielfalt in Hessen

Die Veranstaltung „5 Jahre Charta der Vielfalt in Hessen“, die das Hessische Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit der Frankfurter Sparkasse am 14. November 2016 in Frankfurt durchführte, war Anlass zurückzuschauen aber auch den Blick in die Zukunft zu richten: Wie wird die Umsetzung der Charta der Vielfalt oder eines Vielfaltsmanagements in Hessen in fünf oder zehn Jahren aussehen? Wie können wir bis dahin das Diversity Management voranbringen? Und wie können Stolpersteine aus dem Weg geräumt werden – bei uns selbst und in unseren Organisationen?

Der Hausherr der Veranstaltung, Vorstandsvorsitzender der Frankfurter Sparkasse Robert Restani und Jo Dreisittel, Staatssekretär im Hessischen Mi-

nisterium für Soziales und Integration und Bevollmächtigter der Hessischen Landesregierung für Integration und Antidiskriminierung stimmten uns mit ihren Begrüßungsreden auf ein interessantes Programm ein: 5 Jahre Charta-Unterzeichnung seien ein Grund zum Feiern, aber v.a. ein Ansporn, die Ziele der Charta weiterhin engagiert zu vertreten und umzusetzen.

Gernot Sendowski, stellvertretender Vorstandsvorsitzender des Charta der Vielfalt e.V. machte in seiner Keynote deutlich, was in Hessen und Deutschland bislang erreicht wurde, und wo zukünftig die Herausforderungen liegen. Wie die kürzlich erstellte Studie „Diversity in Deutschland“ gezeigt hat, haben 2/3 der Unternehmen in Deutschland bislang noch keine Maß-



© HMSI

Im Rahmen des Zukunftspanels diskutierten (v.r.n.l.) Gudrun Müller (Leiterin Diversity und Soziales der Fraport AG), Jessica Gedamu (idm e.V.), Gernot Sendowski (stellvertretender Vorstandsvorsitzender des Charta der Vielfalt e.V.), Dr. Sange Addison-Agyei (Moderatorin, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration), Dr. Armin von Ungern-Sternberg (Leiter des Amtes für Multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main), Professor Dr. Frank E.P. Dievernich (Präsident der Frankfurt University of Applied Sciences) und wechselnde Teilnehmende auf dem Open Chair.

nahmen im Diversity Management umgesetzt. Für die Zukunft planen zudem nur 19% aus dieser Gruppe konkrete weitere Schritte.

Wie kann Diversity Management und die Charta aber weiter umgesetzt werden? Wie können Stolpersteine, die sich bei Veränderungsprozessen früher oder später auftun, überwunden und Mitstreitende gewonnen werden?

Jessica Gedamu, Vorstandsmitglied der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management (idm e.V.) und Verantwortliche bei der EAF Berlin für Organisationsentwicklung und Unternehmenskunden gab mit ihrem Impulsvortrag „Schubladen im Kopf? Zu Nutzen und Risiken unbewusster Denkmuster“ einen Einstieg in die Thematik.

Im Rahmen von vier Workshops konnten die Teilnehmenden einzelne Fragenkomplexe vertiefen: Wie können wir bewusst mit Unconscious Bias umgehen (Jessica Gedamu), wie können Widerstände in Verwaltungen überwunden werden – welche Maßnahmen zur Akzeptanzsicherung bieten sich an (Andreas Merx, idm e.V. und pro diversity), wie gehen wir mit dem Dilemma – Anerkennung von Vielfalt einerseits und stereotypisierenden Zuschreibungen andererseits – um (Dr. Uta George, Amt für multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt am Main) und zuletzt: Was überzeugt Führungskräfte (Barbara David, Commerzbank und Katrin S. Trump, Institut für Diversity Management).

Der Tag schloss mit einem Zukunftspanel. Gudrun Müller, Fraport AG, Dr. Armin von Ungern-Sternberg, Amt für multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt am Main, Professor Dr. Frank E.P.

Dievernich, Frankfurt University of Applied Sciences, Jessica Gedamu und Gernot Sendowski diskutierten mit der Moderatorin Dr. Sange Addison-Agyei (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration und idm-Mitglied) diverse Fragen zur Zukunft und den anstehenden Herausforderungen. Als abschließende Erkenntnis blieb der Appell von Professor Dievernich, Vielfalt und einen positiven Umgang mit dieser vorzuleben und die bestehenden Ansätze und Programme nicht zu zerreden. In Zukunft sind wir alle gefragt, schlichtweg zu handeln – im Sinne der Vielfalt.

Dr. Sange Addison-Agyei,
Hessisches Ministerium für Soziales und
Integration

Die Dokumentation der Veranstaltung „5 Jahre Charta der Vielfalt in Hessen“ mit einem Beitrag von Jessica Gedamu sowie einem Interview mit Andreas Merx finden Sie [hier](#).

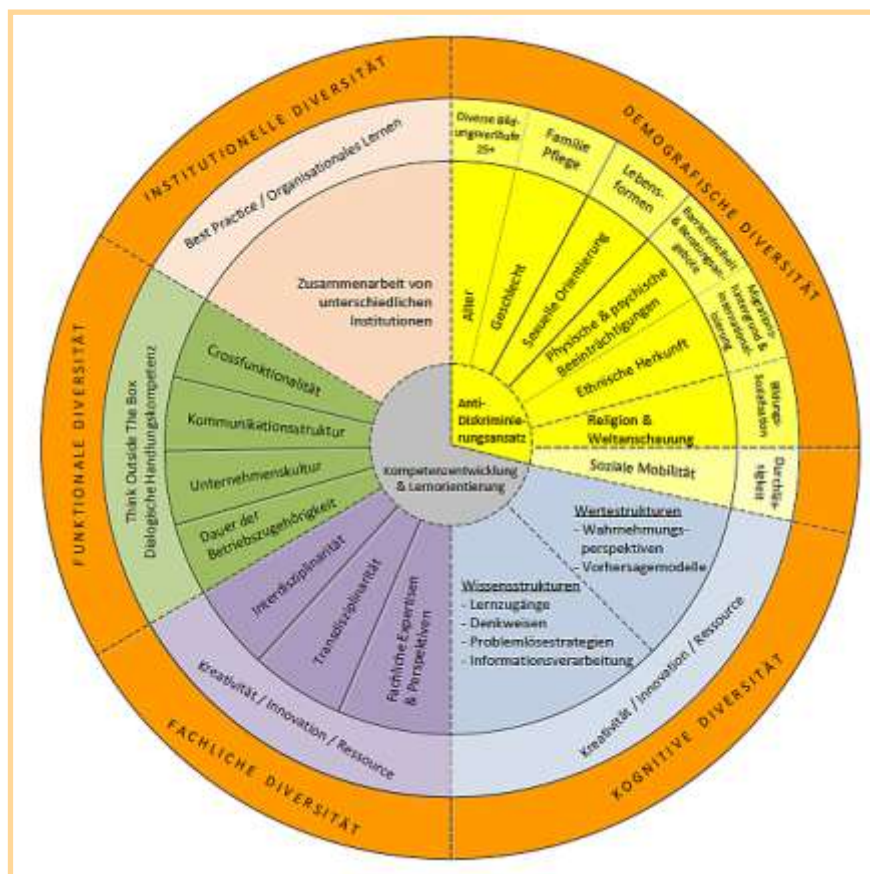
FH OÖ erhält Diversitätsmanagement-Preis des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Am 06.12.2016 wurde der vom österreichischen Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) initiierte Diversitas-Preis zum ersten Mal an engagierte Hochschulen vergeben. Die FH Oberösterreich erhielt den Preis für das Projekt „Einführung eines ganzheitlichen Hochschul-Diversitäts-Managements auf Basis des HEAD-Wheels an der Fachhochschule OÖ“.

Die Verleihung fand in der Aula der Wissenschaften statt und die Auszeichnung der Preisträgerinnen und Preisträger in Form eines Kunstobjekts und Geldpreisen wurde von Vizekanzler Dr. Reinhold Mitterlehner und Sektionschefin Dr.in Iris Rauskala überreicht. Damit soll das gesellschaftliche Bewusstsein für eine diversitätsorientierte und dis-

kriminierungsfreie Kultur an österreichischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen nachhaltig gefördert werden.

Die FH OÖ erhielt einen der insgesamt acht vergebenen Diversitätsmanagement-Preise des BMWFW für die wissenschaftliche Arbeit rund um das Projekt HEAD (Higher Education Awareness for Diversity) Wheel. Zur Professionalisierung, Erweiterung und Koordinierung der hochschulischen Diversity-Arbeit wurde im Jahr 2015 das HEAD Wheel entwickelt, das als Basis für eine ganzheitliche Betrachtung von Diversität im Hochschulkontext dienen soll. Aus Sicht der FH OÖ umschließt das Modell fünf für das Hochschulmanagement besonders relevante Diversitäts-Segmente:



1. demografische Diversität beruht meist auf gruppenbildenden Kategorisierungen und umfasst neben den sogenannten „Big Six“ (Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische & psychische Beeinträchtigungen, Herkunft, Religion) auch die für den Hochschulkontext besonders relevante soziale Mobilität.

2. kognitive Diversität umfasst unterschiedliche Wissens- & Wertestrukturen und berücksichtigt Vielfalt im Denken, kritische ethnorelative Reflexionsfähigkeit und problemlösungsorientiertes Handeln.

3. fachliche Diversität setzt auf Förderung von Inter- & Transdisziplinarität bzw. Einsatz von unterschiedlichen Expertisen/Perspektiven in der Aus- und Weiterbildung.

4. funktionale Diversität wird durch funktionsübergreifende Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen und Gremien in der gesamten Organisation abgebildet.

5. institutionelle Diversität bildet die Zusammenarbeit mit und den Wissenstransfer von Partner-Institutionen und externen Stakeholdern einer Hochschule ab.

Ziel ist die Anregung einer ganzheitlichen Diversitätskultur für den Hochschulbereich, die alle angeführten Diversitätssegmente umschließt. Das Management initiiert und beauftragt entlang des HEAD Wheels konkrete Projekte und Maßnahmen zur Etablierung eines kontext-sensiblen Diversitätsmanagements als profilbildende Querschnittsmaterie der Hochschulentwicklung.

Unter den insgesamt 27 Hochschul- und Forschungseinrichtungen, die sich an der Ausschreibung beteiligten, wurden neben der FH Oberösterreich folgende Hochschulen prämiert: FH Campus Wien, FH Technikum Wien, Universität Graz, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, WU Wien, TU Wien und Akademie der bildenden Künste Wien.

Die hochkarätig mit internationalen Experten und Expertinnen besetzte Fachjury bezeichnete das HEAD Wheel als ein effektives Instrument für ein ganzheitliches Hochschuldiversitätsmanagement, das hilft, bei der Fülle der



Vielfalt den Überblick zu bewahren und dabei in vorbildlicher Weise auf Intersektionalität abzielt. Hierzu, so Jurymitglied Dr.in Schmidt, Vorstandsmitglied der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management (idm e.V.), trage das HEAD Wheel zur Professionalisierung der Diversitätsarbeit bei.

Der Preis wurde von Prokuristin Regina Aichinger, MSc, der wissenschaftlichen Leiterin von Diversity Management, Dr.in Martina Gaisch (idm-Mitglied), sowie drei Mitgliedern der Gender and Diversity Management Konferenz, Dr.in Marianne Gumpinger, Dr. in Christine Schiller-Ripota und Dr.in Christiane Takacs-Schwarzinger entgegen genommen: „Es macht uns stolz, dass dieser Ansatz anderen Hochschulen zur Nachahmung empfohlen wird und unser Verständnis von Diversitätsmanagement somit vor den Vorhang geholt und prämiert wurde“.

Dr. Martina Gaisch,
FHOÖ Management GmbH

Literatur zum Thema: Gaisch, M. & Aichinger, R. (2016). Das Diversity Wheel der FH OÖ: Wie die Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätskultur an der Fachhochschule gelingen kann - 10. Forschungsforum der Österreichischen Fachhochschulen, Wien, Österreich, 2016.

Veranstaltungs-
berichte

Die
Preisträgerinnen
mit den
verliehenen Preisen
und Kunstobjekten
Fotocredit:
BMWFW/Martin
Lusser

Aus dem idm-
Netzwerk

Vom Fühlen und Heilen, Konflikten und Gemeinschaft – Arbeiten mit Deep Democracy



Kathrin Tietze

ist Gründerin von be diversity – consulting, projects, training mit Sitz in Bremen, Deutschland und idm-Mitglied. Sie hat über 20 Jahre Erfahrung im großen Feld Vielfalt und Inklusion, als Aktivistin, Wissenschaftlerin und der direkten Arbeit in und mit kleinen NGOs, Stadtverwaltungen und internationalen Organisationen. Besonders am Herzen liegen

ihr die internationale Vernetzung, der Austausch und das gemeinsame Lernen, denn am Ende des Tages sind wir in all unseren Unterschiedlichkeiten doch alle sehr ähnlich in unseren Ängsten, Wünschen, Hoffnungen und Bedürfnissen.

Als Expertin im Feld von Vielfalt und Inklusion beschäftige ich mich seit langem mit der Frage, wie ich die Menschen jenseits eines intellektuellen Verstehens erreichen kann. Wie berühre ich die Menschen mit diesen Themen? Wie zünde ich Funken von Leidenschaft für eine gerechte und vielfältige Gesellschaft? Große Herausforderungen stellen sich uns immer wieder als einzelne Menschen und gesamte Gesellschaft, wenn wir an das Zusammenleben in einer Einwanderungsgesellschaft denken.

Im Folgenden betrachte ich das Potential, welches in der Deep Democracy Arbeit für aktuelle Herausforderungen in der Welt im Allgemeinen und in unserer täglichen Arbeit als Diversity- und Inklusionsarbeiter*innen im Besonderen liegt. Anschaulich wird es durch meine Gedanken zum Deep Democracy Intensive, welches im Oktober 2016 in Berlin stattgefunden hat.

Für alle, denen Deep Democracy (Tiefe Demokratie) (1) keine Begriff ist, hier eine (sehr) kurze Einführung.

Deep Democracy hat eine ihrer Haupt-

wurzeln in der prozessorientierten Psychologie, welche von Arnold Mindell zu Beginn der 1980er begründet wurde. Das interdisziplinäre Wurzelwerk ist weit verzweigt, reicht von der tiefenpsychologisch-orientierten Psychologie nach C.G. Jung, der Quantenphysik, Kommunikationstheorie, Systemtheorie, Gestaltarbeit bis zu Schamanismus und Taoismus. Diese Arbeit wird von Arnold Mindell zusammen mit Amy Mindell, Max Schupbach, Ellen Schupbach und anderen stetig weiterentwickelt (Bauer-Mehren/ Köstler 2012:8ff).

Warum ist Deep Democracy eine tiefe Demokratie? Grundlage ist die Annahme, dass es nicht ausreicht, sich demokratischen Prozessen von Mehrheiten und Minderheiten zu verschreiben, wenn es darum geht, auf Dauer funktionierende Gemeinschaften zu bilden. In dem Modell der tiefen Demokratie sind alle Menschen mit allen Gefühlen präsent. Zudem können Gemeinschaften, die nicht unbedingt Konsensbildung als Ziel haben, sondern einen Umgang mit Dissens und Konflikten erlernt haben, Kraft und Gemeinschaft daraus generie-

ren. Dazu ist es erforderlich, in tiefere Schichten zu dringen, vor allem emotional (Mindell 2002).

Zentrale Konzepte beschäftigen sich mit Polaritäten, Rang (z.B. sozialer, psychologischer oder spiritueller Rang), Privilegien, Macht, Rollen und Geistrollen (ghost roles). Speziell Geistrollen sind besonders interessant, weil sie Informationen beinhalten, die marginalisiert werden, nicht ausgesprochen werden dürfen, aber dennoch wirkmächtig sind. Sie zu benennen und ihnen Raum zu geben, ermöglicht einen Umgang mit ihnen (zur Vertiefung siehe Bauer-Mehren/ Köstler 2012:55ff; Mindell 2014:41f.; Fröhlich 2016:45ff). Diese Konzepte sind Vielen in der Arbeit mit Vielfalt und Inklusion vertraut. Hier werden sie verbunden und im Zusammenspiel von innerer Arbeit und der Interaktion in kleinen und großen Gruppen zum temporären Lösen von Konflikten genutzt.

Ein wichtiger Ansatz in der Arbeit ist es, direkt in den Konflikt zu gehen, ihn willkommen zu heißen als eine Chance zum Aufbau oder Vertiefen einer Beziehung.

In der Deep Democracy Arbeit wird davon ausgegangen, dass jede Gruppe das Potenzial und die Fähigkeit hat, jeden Konflikt zu lösen. Grundsätzlich geht es nicht um die Lösung des Konfliktes für alle Zeiten, sondern eine temporäre Lösung. Jetzt, in diesem Moment, erreichen wir eine Einigung, ein Übereinkommen.

Das Deep Democracy Paradigma geht davon aus, dass ich alle Vielfalt der Welt in mir trage. Ich bin die sanfteste Person der Welt und die Terroristin. Es ist ein lebenslanger Prozess, die unterschiedlichen Rollen in mir zu erkennen, vor allem die marginalisierten, unterdrückten. Die innere Arbeit ermöglicht mir einen Rollenwechsel auch im Außen, das Einnehmen von unterschiedlichen Perspektiven, das Einfühlen in mir scheinbar gegensätzliche Gefühlslagen. Hierhin liegt das große Potential in der

konkreten Arbeit im Feld Vielfalt und Inklusion. Meine innere Vielfalt dient mir als Schlüssel zu mir - und zu dir.

Ein Format der Deep Democracy Arbeit sind Offene Foren (Open Forums). Hierbei handelt es sich um ein Großgruppenformat: strukturierte, zwischenmenschliche, demokratische Zusammenkünfte, in denen sich alle repräsentiert fühlen. Das heißt in diesem Zusammenhang: tiefste Gefühle und Träume Aller haben Platz und werden ausgedrückt (Mindell 2002:3f.).

Die Aufgabe der Facilitator*innen von Offenen Foren liegt u.a. darin, Macht, Rang und Privilegien nicht auszugleichen, sondern sie zu bemerken, zu benennen und die Dynamiken deutlich zu machen, damit die ganze Gruppe die Möglichkeit hat, zu verstehen, zu lernen, zu teilen (Mindell 2014:37; Fröhlich 2016:99f.) Dies kann einen Prozess der Wahrnehmung des Gegenübers, des gegenseitigen Verstehens, Mit-Fühlens, Hinein-Fühlens in Gang setzen. Es ist nicht das vorrangige Ziel des Prozesses, aber geschieht regelmäßig. Dieser kleine/ große Moment des Fühlens der anderen Person, des Wechsels der eigenen Rolle, zu erkennen, zu fühlen, du bist ich und ich bin du, scheint banal und ist von enormer Bedeutung. Der Wechsel der eigenen Position, das Erlernen, dass ein Wechsel in meiner Macht steht, ist die Tür zu meinem Gegenüber. Ich entscheide, wann ich diese Tür öffne.

Im Rahmen des Deep Democracy Intensive in Berlin 2016 (2) fand unter anderem ein Offenes Forum mit ca. 100 Menschen mit dem Titel „Home, Migration and You. Individual Power and Leadership in a Complex World“ statt.

Im Laufe des Abends haben wir Verrückte gesehen und waren es selbst, hat sich eine jüdische Israelin wohl in Berlin gefühlt und einem deutschem Juden war unwohl in dem dunklen Gebäude und der deutschen Geschichte. Eine Andere, wahrscheinlich deutsche Christin, sieht ihn und sein Unbehagen,

Aus dem idm-
Netzwerk

Aus dem idm- Netzwerk

stellt sich als Gegenüber für ihn zur Verfügung. Eine Interaktion zwischen zwei Menschen, die persönlich und gesellschaftlich zugleich ist. Das Ergebnis: temporäres Behagen auf der anderen Seite, vielleicht ein kleines Heilen. Eine New Yorker Muslima kommt verunsichert nach Berlin, weil sie nicht genau weiß, wie es für sie hier werden wird. Sie erwartet nichts Gutes, findet aber ein vielfältiges Berlin vor, wird aufgenommen, ihr wird mit Interesse begegnet, ihr Blick ändert sich, es entstehen bewegende Verbindungen, Gemeinschaft, in diesem Moment.

Ich, im Osten Deutschlands aufgewachsen, weiß nicht, was aus mir geworden wäre, wenn die Mauer nicht gefallen wäre. Ich war „staatstreu“, wie es so schön hieß. Wäre ich bei der Staatssicherheit gelandet? Hätte ich meine Freund*innen verraten, meine Familie? Ich weiß es nicht. Ich trage diese Ambivalenz in mir.

Viele im Raum können das nachempfinden, viele wissen auch nicht, was sie gemacht hätten.

Schmerz und Verletzung werden anerkannt, gesehen, finden eine Adressatin. Und sie finden nicht nur eine Adressatin in mir, sondern auch in den Menschen, die anwesend sind, die genau diesen Teil in sich in diesem Moment wiedererkennen.

So geschieht Heilen, für mich persönlich, bei meinem Gegenüber, bei den Anwesenden und nicht Anwesenden. Gemeinschaft entsteht. In diesem Moment.

Abschließend möchte ich anmerken, wie sehr mich jeder Gruppenprozess, jedes Forum, das ich bisher erlebt habe, berührt haben. Es wird erbittert gekämpft, es fließen Tränen, es wird geschwiegen, gelacht, sich in den Armen gelegen. Wir gehen auseinander, treffen uns wieder, begeben uns in alte und neue Konflikte, wieder und wieder. Jede Lösung am Ende ist eine temporäre Lösung. Sie passt in diesem Moment. In diesem Moment passiert ein Stück

Fühlen, Heilen, Verstehen und darüber Gemeinschaft bilden.

Ich denke, wir brauchen viele solcher Momente, um den Herausforderungen jeder Gesellschaft gewachsen zu sein. Im Grunde immer und zu jeder Zeit, aber gerade jetzt, mehr denn je. Deep Democracy leistet einen Beitrag dazu und entzündet Funken der Leidenschaft.

Endnoten:

- 1) Im weiteren Verlauf nutze ich den Begriff „Deep Democracy“ in der englischen Fassung und nicht übersetzt, da er auch so in der deutschsprachigen Literatur zu finden ist.
- 2) Es finden fortlaufend Seminare und Kurse in verschiedenen Teilen der Welt statt. 2016 fand ein intensiver Workshop (10 Tage) in Berlin statt, welcher vom Deep Democracy Institute ausgerichtet wurde. Es kamen ca. 100 Personen aus über 30 Ländern zusammen. Das nächste Deep Democracy Intensive findet im September 2017 in Kiew/ Ukraine statt.

Quellen und weiterführende Literatur:

Bauer-Mehren, R., Köstler, A. (2012): Der Konflikt weiß alles besser – Worldwork, Quantenphysik und Mediation, Concadora Verlag Stuttgart

Fröhlich, C. (2016): Deep Democracy in der Organisationsentwicklung, Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart, Deutschland

Mindell, A. (2014): Sitting in the Fire – Large group transformation using conflict and diversity, Deep Democracy Exchange, Florence, OR; USA

Mindell, A. (2002): The Deep Democracy of Open Forums, Hampton Roads Publishing Company Inc., Charlottesville, VA, USA

Links:

- www.deepdemocracyinstitute.org
- www.processwork.org
- www.iapop.com

Kathrin Tietze
be diversity –
consulting, projects, training

Lost in Globalization, found in Diversity

Aus dem idm-
Netzwerk



Irina Slot

unterrichtet interkulturelle Kompetenz an der Universität Potsdam, für Unternehmen und Organisationen und ist Mitglied der idm.

Die Globalisierung erzeugt nicht nur transnationale und transkontinentale Ströme aus Waren und Finanzen. Sie bewirkt auch Bewegungen von Menschen. Beispiele: ein Expat, der für eine gewisse Zeit für sein deutsches Unternehmen nach China geht, um dort ein Produktionswerk aufzubauen. Oder ein Arbeitsemigrant aus Polen, der sich für mehrere Jahre in England verpflichtet. Oder ein Student aus Mexiko, der zum Studium nach Deutschland kommt, nach seinem Abschluss Arbeit in Europa sucht oder sich hier selbständig macht. Aber auch geflüchtete Menschen, die z.B. aus Syrien nach Europa kommen und sich mit viel Elan und - zugegeben - manchen Illusionen über die hiesige Arbeitswelt, einbringen wollen, um sich und ihren Familien Wohlstand und Bildung zu ermöglichen. Neben diesen physischen Bewegungen hat die Globalisierung zusammen mit der Digitalisierung auch virtuelle cross-kulturelle Zusammenarbeiten ausgelöst.

Bei aller Unterschiedlichkeit dieser Situationen sind die Mechanismen der interkulturellen Interaktion, sowie die ihrer Risiken und Chancen, erstaunlich ähnlich. Um dies zu erklären, muss an dieser Stelle eine modellhafte Vereinfachung eingeführt werden. Sicherlich zeichnet jeden von uns etwas Wunderbares und Besonderes aus, das wir allgemein „Persönlichkeit“ nennen. Doch

die Einflüsse unserer Umgebung, die wir vor allem im Kindesalter unbewusst aufnehmen, prägen uns nachhaltig. Später kommt der Einfluss durch den Beruf, den wir erlernen und ausüben, hinzu. Mit dem Berufsleben treten wir in eine Organisationskultur ein, die ebenfalls ihre Spuren hinterlässt. Doch gerade der Einfluss der Eltern und der Familie in den ganz jungen Jahren ist im Unterbewusstsein gespeichert und bildet die trügste Komponente eines solchen „Kultur-Cocktails“. Es ist fast unmöglich, diese zu verändern oder „auszulöschen“. Die kulturelle Prägung aus der Kindheit kann mit einem Rucksack verglichen werden, den wir mit uns tragen, egal wohin wir gehen und egal, wie hässlich oder hübsch wir diesen Rucksack finden.

Doch was gehört in diesen „Rucksack“ der Landeskultur? Der amerikanische Soziologe Edward Hall entwickelte das Modell des Kultur-Eisberges, in Anlehnung an das Eisberg-Modell von Sigmund Freud, der mit dieser Metapher die Menschen beschrieb (vgl. Hall, 1976). Bei einem Menschen liegt der größte Teil seiner Persönlichkeit und seiner Geschichte unsichtbar für die Umgebung (und oft für ihn selbst) unter der Wasseroberfläche des Eisberges. Analog besteht auch eine Kultur, z.B. die Herkunftskultur, aus einem sichtbaren, wahrnehmbaren Teil und einem in

Aus dem idm-Netzwerk

den tiefen Gewässern versteckten Untertan. Zu den sichtbaren Aspekten einer Kultur zählen z.B. Symbole, Rituale oder typische Kleidung. Zu den unsichtbaren Aspekten gehören Normen, Denkmuster, Werte etc.

Doch beide Teile existieren nicht losgelöst voneinander. Ein bestimmtes Ritual steht für einen bestimmten Wert. Beispiel: Der Handschlag. Dieses Begrüßungsritual wird in der deutschen Kultur mit den Werten wie Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit und Freundlichkeit verbunden. Wird der Handschlag nicht erwidert, irritiert das. Abgesehen davon, dass jedes ungewöhnliche Verhalten überrascht, wirkt es negativ, gerade durch die unbewusste Verknüpfung zu diesen positiven und wichtigen Werten. Doch die gleichen Werte können in einem anderen kulturellen Koordinatensystem mit einem ganz anderen Ritual oder einem nonverbalen Code ausgedrückt werden. Beispiel: mit dem gesenkten Blick in der arabischen Kultur wird Respekt signalisiert. Und so können diese als positiv gesendeten Signale oft vom kulturell anders geprägten Gegenüber nicht empfangen oder bis zum Gegenteiligen missverstanden werden. Diese Automatismen führen fast unausweichlich zu kulturellen Missverständnissen und zu kulturell bedingten Konflikten.

Paradoxerweise ist das Konfliktpotenzial eines kulturellen Missverständnisses umso höher, je vermeintlich ähnlich sich die Kulturen sind. „Hätten sie bloß wie Chinesen ausgesehen!“, sagte einmal ein deutscher Manager über seine ersten Kulturkonflikte mit seinen russischen Handelspartnern. Auf die Idee, dass ein störendes Verhalten in den kulturellen Unterschieden und nicht in der Person liegen könnte, kommt man nicht so schnell, wie z.B. im deutsch-österreichischen, deutsch-niederländischen oder britisch-amerikanischen Dialog. Oft wird dieses Konfliktpotenzial durch die Ähnlichkeit oder fast Gleichheit der Sprache verstärkt.

Doch solche punktuelle und andere sprachliche Missverständnisse sind ein organischer Bestandteil der interkulturellen Interaktion zwischen Menschen aus verschiedenen Ländern, die in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts Realität geworden sind. Einerseits müssen sich die Dialogpartner einer gemeinsamen Sprache bedienen, die in der Regel für mindestens einen Part eine Fremdsprache ist. Andererseits ist die Verschiedenheit der Sprachen nur ein Faktor in den interkulturellen Spannungen zwischen verschiedenen Akteuren auf der globalen Bühne. Wenn auch die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts dank der Digitalisierung eine unmittelbare persönliche Begegnung nicht voraussetzt, wird hier zunächst auf Kulturkonflikte in der realen Begegnung eingegangen, so z.B. im Rahmen einer Entsendung ins Ausland – eine der klassischen Auswirkungen der Globalisierung auf die Arbeitswelt von heute und morgen.

Wie kann und soll interkulturelle Kompetenz erlernt werden?

Das Erlernen der interkulturellen Kompetenz soll der Vielfalt der interkulturellen Kontakte und der Schnelllebigkeit der Aufgaben im interkulturellen Kontext Rechnung tragen. Außerdem sollten theoretische Kenntnisse mit praktischen Übungen im Sinne von Learning by doing kombiniert, ja miteinander verwebt werden. Eine solche ganzheitliche Bildung der interkulturellen Kompetenz wird nicht nur zu einer pragmatisch orientierten Aneignung des interkulturellen Könnens führen, sondern auch ein Ausgangspunkt für weitere soziale und persönliche Kompetenzen sein.

Beispiel: ein deutscher Offizier steht einem Team vor, das u.a. deutsche Soldaten mit russischen Wurzeln (sog. Wolgadeutsche) hat. Durch seine Weiterbildung „Führung interkultureller Teams“, aber vor allem durch die Umsetzung des Gelernten in die Praxis,

nimmt er wahr, dass die sichtbaren Reaktionen seiner „bunten Truppe“ unterschiedliche Bedeutung haben können und nicht unbedingt auf die Qualität der Leistung rückschließen lassen. Auch wenn keine zustimmenden Reaktionen auf eine Aufgabe registriert werden können, wird diese einfach „trotzdem“ erledigt. Oder dass das vermeintlich größte Problem, die Unpünktlichkeit, sehr einfach gelöst werden kann, z.B. durch die klare Formulierung und Betonung der gesetzten Zeitangaben („acht hundert“ steht dann für Punkt 8 Uhr). Der Offizier lernt außerdem, dass die Unpünktlichkeit mancher seiner Untergebenen nicht als Respektlosigkeit verstanden werden muss. Sie kann durch ihre kulturelle Prägung „Polychonität“ erklärt werden, die hier im weiteren Textverlauf näher erläutert wird. Nach einer Reihe von einzelnen situativen Lösungen wird dann auch verstanden, dass es keine guten oder schlechten Kulturen gibt, und dass die Kulturen in sich immer ein schlüssiges System bilden. Dies kann im Weiteren zu der empathischen Erkenntnis führen, dass die Träger dieser Kulturen nichts dafür können, in einem anderen Land geboren oder in einer Familie mit anderen kulturellen Wurzeln aufgewachsen zu sein als unser Protagonist.

Diese Offenheit der Mehrdeutung, die kritische Selbstreflexion und damit einhergehende Gelassenheit in Bezug auf interkulturelle Spannungen wird dem Offizier sehr nützlich sein, wenn er später einmal mit Offizieren aus anderen NATO-Ländern arbeiten wird. Sicher kann hier ein kognitiver Input, z.B. eine sprachliche Weiterbildung, nicht schaden. Doch die zuvor bereits verinnerlichte interkulturelle Kompetenz wird auch über sprachliche Barrieren hinweg helfen.

Wird die zuvor geleistete kulturelle Arbeit nicht nur im Sinne von einstudierten „Dos and Don'ts“, sondern zum tieferen Verständnis der interkulturellen Interaktion und zur Selbstreflexion geführt, können diese erworbenen Kennt-

nisse für andere kulturelle, aber auch situative Settings entsprechend „übersetzt“ werden. War der deutsche Offizier zuvor Führungskraft für russischstämmige Soldaten, kann er auch als deutscher Befehlsempfänger in einer paritätisch besetzten deutsch-französischen Mannschaft oder als Führungskraft in einem deutsch-niederländisch-polnischen Korps funktionieren. Denn die verschiedenen Führungsstile können aus höheren Machtdistanzwerten für die russische, französische und polnische Kultur im Vergleich zu der deutschen Kultur erklärt werden (die Kulturdimension „Machtdistanz“ wird im Weiteren genauer erläutert). Diese Erfahrungen können wiederum das bereits vorhandene Wissens-Gerüst ergänzen, die Selbstreflexion erreicht dann eine neue Tiefe. Kommt es infolge zu einem Auslandseinsatz, z.B. in Mali, wird eine kompakte landesspezifische Schulung ausreichen, um unseren Protagonisten auf das neue kulturelle Umfeld vorzubereiten. Für eine tiefgreifende interkulturelle Ausbildung ist in den meisten Fällen eher keine Zeit, da die Auslandseinsätze immer vielfältiger und schwerer planbar werden.

Zu guter Letzt kann unser Protagonist in der Zusammenarbeit mit anderen Truppen, z.B. mit der israelischen oder mongolischen Armee, viele fähige und tapfere weibliche Offiziere kennenlernen, die sein Frauenbild verändern, sodass er – wieder in Deutschland angekommen – die Führung von weiblichen Untergebenen für beide Seiten erleichtert. Somit wird schlussendlich sogar noch ein Schritt weiter zur „guten Führung“ mit Qualitäten wie Sicherheitsgefühl, Partnerschaft, Wertschätzung ermöglicht. Und all das innerhalb der recht stringenten Organisationskultur einer Armee.

Wie viel mehr Chancen für eine solche positive Entwicklung hat der Manager eines mittelständigen Unternehmens oder der Geschäftsführer eines Start-Ups! Denn auch Organisationskulturen üben Einfluss auf die Lern- und Verän-

Aus dem idm-
Netzwerk

Aus dem idm-
Netzwerk

derungsprozesse aus. Wie im Fall der Herkunftskulturen gibt es auch hier keine „guten“ oder „schlechten“ Organisationskulturen. Jede von ihnen hat ihre Daseinsberechtigung, aber auch ihre Eigenart, z.B. im Umgang mit Veränderungen.

Besonders viel Offenheit in Bezug auf Veränderung wird von einem Start-Up erwartet (positiver Stereotyp?). Doch nicht die Digitalisierung an sich macht eine Start-Up-Struktur flexibel, sondern andere Regeln der Kommunikation und Informationsteilung. Zumal Digitalisierung kein Selbstzweck ist und gar nicht erforderlich ist, um eine Unternehmenskultur zu modernisieren. Nach den praktischen Erfahrungen der Autorin sind auch für die sog. Familien-Organisationskulturen Lern- und Veränderungsprozesse leicht umzusetzen. Allerdings wird hier die treibende Kraft

eher der Kopf des Unternehmens sein, z.B. der Inhaber eines großen Logistikunternehmens oder der Chefarzt einer privaten Klinik.

Irina Slot,
Interkulturelle Kompetenz für Wirtschaft und Wissenschaft

Noch mehr Beispiele und viel mehr Theorie und Handlungsempfehlungen finden Sie im Volltext der Broschüre, bestellbar unter info@interkulturell.eu

Vielfalt als Chance – Diversity Management in der Praxis

Diversity Management – die individuellen Stärken und Eigenschaften jedes einzelnen Mitarbeiters für das Team nutzen – ist ein elementarer Bestandteil der Unternehmenskultur der subreport Verlag Schawe GmbH. Das Kölner Unternehmen engagiert sich bereits seit vielen Jahren in diesem Bereich, z.B. als Mitglied der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management e.V., des Unternehmensnetzwerks Erfolgsfaktor Familie oder als Unterzeichner der Charta der Vielfalt.

Wie dieses Engagement in der Praxis gelebt wird, lässt sich an vielen Beispielen veranschaulichen. Das Unternehmen mit seiner fast hundertjährigen Geschichte ist Vorreiter im Bereich der Frauenförderung und bereits seit den 1960er Jahren unter weiblicher Führung. Diese Tradition besteht bis heute fort. Neben den beiden Geschäftsführerinnen Edda Peters und Christiane Schäffer sind auch weitere Schlüsselpositionen im Management-Team weib-

lich besetzt – O-Ton der Geschäftsführerinnen: „Wir haben eine 50-prozentige Männerquote.“ Um insbesondere Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, richtete subreport eine betriebseigene Kita ein, in der MitarbeiterInnen, auch bis zu ihrem individuellen Feierabend hinaus, ihre Kinder im Alter bis zu drei Jahren professionell betreuen lassen können – ein Angebot, das selbstverständlich auch für männliche Mitarbeiter gilt. „Wir haben die Erfahrung gemacht, dass der enge Kontakt zu den Kindern während des Arbeitsalltags eine enorme Bereicherung darstellt – insbesondere auch für die Väter, die sonst klassischerweise ja immer noch weniger Zeit mit ihren Kindern verbringen,“ resümiert Edda Peters die Erfahrungen mit der subreport-Krabbelgruppe.

Ein weiterer Erfolgsfaktor des Unternehmens: Das Know-how auch älterer KollegInnen und BewerberInnen wertzuschätzen und deren Potentiale für die

Firma zu gewinnen. So sind etwa auch BewerberInnen willkommen, die eigentlich schon im Ruhestand sind, aber sich gerne weiter beruflich engagieren möchten, ebenso wie ehemalige subreport-MitarbeiterInnen, die stunden- oder tageweise ihre Erfahrungen im Unternehmen einbringen möchten. Sehr gute Erfahrungen macht subreport auch mit dem Einsatz von Menschen mit Behinderungen. Zwei gehörlose Kollegen sind bereits seit vielen Jahren erfolgreich im Team integriert. „Diversity Management bedeutet für uns, bei der Suche nach neuen MitarbeiterInnen vor allem den Menschen mit seinen individuellen Fähigkeiten in den Mittelpunkt zu stellen“, erläutert Christiane Schäffer, „da sind Geschlecht, Alter, der lückenlose Lebenslauf und die exzellenten Noten für uns oft gar nicht so wichtig.“

Für das Engagement im Bereich Diversity Management war subreport 2009 und 2015 Preisträger des Wettbewerbs



„Vielfalt gewinnt“ der Stadt Köln und nominiert für den Wettbewerb „Beschäftigung gestalten – Unternehmen zeigen Verantwortung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Andrea Farnung,
subreport Verlag Schawe GmbH

Aus dem idm-
Netzwerk

Diversity-Lernen in Unternehmen: Erfahrungen aus einem Workshop

Aus einem öffentlichen Workshop, den wir im Mai 2017 in Köln mit Menschen aus unterschiedlichen Bereichen und Branchen durchgeführt haben, möchten wir berichten.

These 1: Diversity ist eine Zumutung, These 2: Diversity beginnt bei uns selbst.

Warum es eine Zumutung ist, liegt am Begriff selbst, denn Zumutung entstammt dem Wort zuschreiben, abgeleitet aus dem lateinischen imputare. Bei Vielfalt geht es auch immer um Zuschreibungen und Bilder im Kopf, die wir über uns selbst und andere haben, dem unconscious bias. Sich darüber bewusst zu sein ist eine notwendige Voraussetzung für erfolgreiches DiM.

Im Workshop erlebten wir ein außerordentliches Interesse an der Auseinandersetzung mit dem Thema Privilegien und daraus entstehenden Un-/Möglichkeiten im Leben Dinge zu tun, etwa im Bereich der Karrierewege. Sich persönlichen Fragen zu öffnen, bedeutet Risiko. Etwas Persönliches preiszugeben, ist im Privaten vielleicht nichts Besonderes, im Beruflichen durchaus. Denn die Beschaffenheit und Logik aller Strukturen, in denen wir handeln, sind unter anderem auch beeinflusst von Machtverhältnissen, und das wirkt sich auf uns als Person aus. Unsere Identität ist davon bestimmt. Im Wort Zumutung steckt, jedenfalls in dessen Schreibweise, auch »Mut«. Diesen brauchen wir, wenn wir uns selbst beschreiben.

Aus dem idm-
Netzwerk

Diversity beginnt bei uns selbst, in der Selbstwahrnehmung und -beschreibung.

Strukturen in Unternehmen und Organisationen können nur geändert werden, hin zu mehr Diversity, wenn Menschen sich eingeladen und sicher fühlen, etwas von sich preiszugeben. Auch und insbesondere entlang der Kategorien, die im Tabubereich liegen, etwa im beruflichen Kontext über sexuelle Orientierung oder soziale Herkunft

sprechen. Tabus brechen ermöglicht Menschen Diversity-Lernen. Jedes Mal, wenn ich sage oder denke „Das hätte ich nicht (über dich) gedacht!“ ist ein Stück mehr „unconscious bias“ aufgedeckt worden. Mit dem Vorurteilsbewusstsein ist ein wichtiger Grundstein geschaffen für Entwicklung und neue Strukturen in Organisationen. Weitere Überlegungen aus unserer Arbeit finden Sie auf unserem [Blog](#).

Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren

2015 war absehbar, dass auf Beschäftigte der Agentur für Arbeit, insbesondere der Jobcenter und von Bildungsträgern die Aufgabe zukommen würde, Menschen mit Fluchthintergrund in den Arbeitsmarkt zu integrieren oder in Qualifizierung zu vermitteln. Das IUK Institut in Dortmund – seit mehr als 15 Jahren in der kultursensiblen Personalentwicklung und in der Fortbildung für Arbeitsberatung und Arbeitsvermittlung aktiv – entwickelte ein dreitägiges Seminarkonzept für die Beschäftigten der Jobcenters.

In Beratung und Vermittlung muss mit einer Vielzahl von Fehlkommunikation und Missverständnissen auf beiden Seiten gerechnet werden. Trotz des Einsatzes von Sprachmittler/innen klaffen die Vorstellungen über die Aufgaben von Jobcentern oder Bildungsträgern, über Ausbildung und Arbeitsaufnahme zwischen den Beteiligten oft weit auseinander. Dies hat seinen Grund in kulturell geprägten, oft sehr unterschiedlichen Vorstellungen über Arbeit, soziales Leben und die Rolle der Geschlechter. Diese Unterschiede finden ihren Platz im Seminarkonzept. Geschätzt werden auch die landeskundlichen Inputs über die häufigsten Herkunftsländer geflüchteter Menschen. Sie enthalten neben einem geschichtlichen politischen Überblick Informationen über Religion, Bildungssysteme und -

abschlüsse sowie den Arbeitsmarkt in Syrien, Irak, Afghanistan, Somalia, Eritrea u.a.

Darüber hinaus werden kultursensitive Instrumente zur Feststellung von Kompetenzen und übertragbaren Fähigkeiten von Menschen ohne anerkannte Papiere zur Verfügung gestellt. Wie man diese Kompetenzen darstellen und damit in Wert setzen kann, wird anhand konkreter Fälle mit Hilfe des funktionalen Lebenslaufs vermittelt.

Insgesamt nahmen 2016 über 60 Beschäftigte aus Jobcentern an Seminaren in Berlin und Köln teil, weitere sind für 2017 geplant. Die Seminare wurden sehr positiv bewertet. Wir waren beeindruckt, dass viele Teilnehmende sich auch ehrenamtlich für geflüchtete Menschen engagiert und hieraus differenzierte, im Arbeitsalltag nutzbare Erfahrungen bezogen hatten.

Grundlage des Seminarkonzepts – allerdings ohne die landeskundlichen Aspekte – bildet ein Vortrag, der unter dem Titel „Kompetenzbilanzierung und Beratungskompetenzen bei der Arbeitsintegration von Flüchtlingen“ in der Reihe des IUK-Instituts erschienen ist. Das Heft kann zum Preis von 15 € als pdf-Datei bestellt werden (info@iuk.com).

Dr. Barbara Weißbach,
IUK Institut

handbookgermany.de – Neues Webportal für Geflüchtete

Aus dem idm-
Netzwerk

Im Februar haben der Neue deutschen Medienmacher e.V. (NdM), Staatsministerin Aydan Özoğuz, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, und die Deutsche Telekom das neue Webportal handbookgermany.de für Geflüchtete auf einer gemeinsamen Pressekonferenz in Berlin vorgestellt. Die mehrsprachige Seite handbookgermany.de soll Geflüchteten ihre Ankunft in Deutschland erleichtern und zu einem wichtigen Informationsknotenpunkt für Deutschland werden.

handbookgermany.de ist vor allem auf die Nutzung mit Smartphones ausgerichtet. Für das Konzept und die Redaktion von handbookgermany.de sind die NdM verantwortlich. Die NdM sind ein Zusammenschluss von Medienschaffenden mit und ohne Migrationsgeschichte, die sich laut Eigenbeschreibung „für mehr Vielfalt in den Medien einsetzen und u.a. geflüchtete Journalist*innen unterstützen“. Finanziert wird das Projekt von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge.

In Abgrenzung zu den als nicht (immer) korrekten und teils auch falsch zu beurteilenden Informationen der social media wie Facebook, WhatsApp, Blogs und Twitter verpflichtet sich handbookgermany.de, „vertrauenswürdige Informationen aus erster Hand“ weiterzugeben.

handbookgermany.de ist laut Angaben der Redaktion „ein Informationsportal aus den Communities für die Communities geflüchteter Menschen. Unser Anspruch ist es, eng mit unserer Zielgruppe zusammenzuarbeiten. Wir wollen nicht FÜR, sondern MIT den Menschen, die unsere Seite besuchen, arbeiten.“ In der mehrsprachigen Redaktion werden bestehende Informationsangebote zu den Bereichen LEBEN, LERNEN, RECHT und WORK in einer Form gebündelt, die gemeinsam mit der Zielgruppe des Angebots erarbeitet wurde.

Quelle: <https://handbookgermany.de/ueber-uns/die-idee.html>



Júlia Wéber
TU Berlin

Workeer – Jobbörse für arbeitssuchende Geflüchtete

Auf diesem Portal, das laut eigenen Angaben die „größte Jobbörse für arbeitssuchende Geflüchtete und interessierte Arbeitgeber“ bietet, können sich sowohl arbeitssuchende Geflüchtete als auch Arbeitgeber und Initiativen, die die berufliche Integration neu in der BRD Angekommener unterstützen möchten, registrieren. Die Ehrenamtlichen von Workeer kommen auf Anfrage bei Bildungsträgern und interessierten Organisationen mit PC-Arbeitsplätzen und Internetzugang vorbei, um den Registrierungsprozess zu unterstützen. Aktuell (September 2017) sind etwa 4276 Bewerber_innen, 2562 Arbeitgeber_innen und 17 Jobs bundesweit

online einsehbar. Bewerber_innen können ihren Wohnort, Berufswunsch und ihre Sprachkenntnisse sichtbar machen sowie ein Foto hochladen, wobei Letzteres keine Voraussetzung einer Teilnahme ist. Die gezielte Suche erleichtern Filter.

Zur [Website](#).

Ansprechpartner für Multiplikator_innen ist Abdulsattar Shbeeb, Refugee Relations & Community Management: abdulsattar.shbeeb@workeer.de

Júlia Wéber
TU Berlin

In eigener
Sache

4. Treffen des Diversity-Netzwerks der Kommunal- und Landesverwaltungen

Ende Juni hat bereits das vierte Treffen des vom Land Berlin und der Stadt Köln in Kooperation mit der idm e.V. initiierte Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltungen stattgefunden. Wie immer standen vor allem Austausch, Vernetzung und aktuelle Berichte im Zentrum der beiden intensiven Tage. Im Format der kollegialen Beratung diskutierten die Diversity-Expert*innen über erfolgreiche Strategien und Maßnahmen. Thematisiert wurden beispielsweise Maßnahmen zur Entwicklung und Umsetzung einer Diversity Gesamtstrategie in Verwaltungsstrukturen. Aber auch Hemmnisse und Stolpersteine die auf dem Weg zur Gesamtstrategie auftauchen wurden kollegial besprochen und beraten., z.B. bei der Aktivierung der gesamten Verwaltung für Diversity-Aktivitäten oder der Entwicklung einer Gesamtstrategie.

Ein weiteres inhaltliches Thema war die Vorstellung eines Diversity-Sensibilisierungsinstruments (Berliner Diversometer) sowie eines Online-Diversity-Checks (www.online-diversity.de).

Hier wurden vor allem die intendierten Zielrichtungen (eher Sensibilisierung/ Wissensvermittlung, Bestandsaufnahme oder Aktivierung) und ein sinnvoller Umfang der Instrumente, um möglichst viele Verwaltungsmitarbeiter*innen zu erreichen, analysiert.

Trotz zweier Tage mit heftigem Dauerregen war das Treffen wiederum sehr anregend und angenehm. Das nächste Treffen findet turnusgemäß Ende November/Anfang Dezember 2017 wieder in Köln statt.

am

Weitere Informationen auf den Seiten des [Landes Berlin](#) und der [Stadt Köln](#).



Die Teilnehmenden des 4. Treffens in Berlin.

idm-Regionalgruppe RheinMain ist gestartet

Man könnte fast Absicht unterstellen. Das erste idm-Regionaltreffen RheinMain und ein Arbeitstag des Vorsitzenden des Vorstands, Andreas Merx, in

hatte leider kurzfristig abgesagt. Andreas Merx schaffte es, Begrüßung und Historie des idm mit den jeweiligen Highlights auf 10 Minuten runter zu



der hessischen Landeshauptstadt Wiesbaden fielen am 9. Mai 2017 exakt zusammen. Nun, so war es auch gedacht.

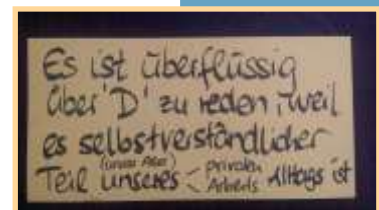
Das gegenseitige Kennenlernen war laut und voller Bewegung. Die zwei Minuten Gesprächszeit während des Speeddatings waren nicht nur gefühlt unterschiedlich lang. Da der Autor dieses Artikels gleichzeitig Gesprächsteilnehmer und Zeitmanager für diesen Teil der Veranstaltung war, nutzte er seine Machtposition schamlos aus und verkürzte oder verlängerte die jeweilige nach persönlichem Gusto. Eine andere Perspektive könnte auch folgende gewesen sein: Die Gespräche, die eine Gemeinsamkeit aus dem Alltag und das Motiv teilzunehmen zum Inhalt hatten, waren derart interessant, dass nur seine Willenskraft es ihm ermöglichte, zumindest bei einigen Gesprächen die Zeit einzuhalten.

Andreas Merx richtete das Grußwort an insgesamt 17 Personen. Es waren idm-Mitglieder, Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft und Verwaltung sowie aus dem Trainings- und Beratungsbereich anwesend. Die Wissenschaft

brechen, frei nach dem Motto: Klassische Begrüßungsreden – mit dieser Rhetorik begeistern Sie hochkarätiges Publikum.

Es ging natürlich darum, noch genügend Zeit für den Workshop-Teil der Veranstaltung zu haben. In Tandems besprachen sich die Teilnehmenden, welche Meilensteine in ihrem jeweiligen Bereich in Bezug auf Diversity auf Grund welcher Ressourcen schon erreichte wurden, um gleichzeitig die entsprechenden Hemmnisse zu identifizieren. Methoden- und medienkonform wurden die jeweiligen Rubriken und dazugehörigen Moderationskarten farblich klar unterschieden, ohne jedoch in ein Schwarz-Weiß-Denken zu verfallen. Der ultimative Meilenstein: „Es ist überflüssig über Diversity zu reden, weil es selbstverständlicher Teil unseres privaten/beruflichen Alltags ist“.

Die Karten wurden nicht an eine Pinnwand geheftet, sondern auf den Boden gelegt, einfach weil der Raum groß genug war,



In eigener Sache

In eigener Sache

um die zeitliche Dimension der Ressourcen und Meilensteine räumlich abzubilden. Vielen Dank an dieser Stelle an die VHS-Wiesbaden, die uns diesen Raum kostenfrei in der Villa Schnitzler zur Verfügung gestellt hatte.

Das Ziel, sich kennenzulernen und sich zu vernetzen wurde erreicht. Zu Recht kam zum Abschluss die Frage auf, mit welcher Zielsetzung und Themen es nun weiter gehen soll. Ein für alle zugängliches Querschnittsthema stand dann im Fokus des zweiten idm-Regionalgruppe RheinMain-Treffens, nämlich „Recruiting in Behörden, Unternehmen und NGOs“. Welche Motive gibt es, eine diverse Belegschaft als Ziel ins Auge zu fassen, oder eben nicht? Welche Hürden gibt es? Wir wollten auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der jeweiligen Organisationsformen

schauen, um daraus Ableitungen für das eigene (strategische) Vorgehen zu entwickeln.

idm war bei der zweiten Regionalgruppe zu Gast bei Kompass – Zentrum für Existenzgründungen mit dem Projekt „Inklusion + Innovation“. Das Treffen fand statt am Donnerstag, den 24. August 2017. Einen Bericht dazu finden Sie dann im kommenden idm-Magazin.

Christian Mappala,
third culture

Wenn Sie Interesse an einer Teilnahme an der idm-Regionalgruppe RheinMain oder Fragen dazu haben, schicken Sie mir gerne eine Email: christian.mappala@third-culture.de

16. Treffen der Berliner idm-Regionalgruppe in Zusammenarbeit mit der HWR Berlin



Am 13. Juni 2017 fand ein offenes Kooperationstreffen der Berliner idm-Regionalgruppe und mit dem Harriet Taylor Mill-Institut der HWR Berlin statt. Für einen Input konnten wir das idm-Mitglied Prof. Monika Huesmann (HWR Berlin, Mitglied des HTML) gewinnen. In Ihrem Input stellte sie die Ergebnisse aus ihrem Artikel „Trans-

gressing Gender Binarity in the Workplace? Including Transgender and Intersexuality Perspectives in Organizational Restroom Policies“, erschienen in Köllen, Thomas (Hrsg.): Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations, Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity, 2017, S. 539-552 vor.

Es ging um Überlegungen, wie sich Politiken zur Benutzung von Toiletten entwickelt haben, welche Politiken zurzeit aufgrund der Hinterfragung der einfachen Zweigeschlechtlichkeit entwickelt

werden und wie Gestaltungsoptionen aussehen könnten.

Nach einem spannenden Impuls der Referentin mit einem historischen Ab-



Prof. Monika Huesmann analysiert die Toiletten der Commerzbank

riss zur Geschichte der Toilette sowie zahlreichen Beispielen zu Lösungsmöglichkeiten wurde bei Häppchen und Getränken weiter diskutiert und sich vernetzt.

am

In eigener
Sache

5. idm-Diversity-Walk&Talk durch das Berliner Wuhletal

Das zeitlose und vor dem Hintergrund des zunehmenden Gender-Bashings wieder topaktuelle Thema der Rolle der Frau in der Gesellschaft war Leitmotiv des 5. idm-Diversity-Walk&Talks am 8. Juli. Ein Thema, welches wir auch angesichts der rückwärtsgerichteten Forderungen der AfD im Bundestagswahlkampf nicht aus den Augen verlieren sollten.

Der idm-Diversity-Walk&Talk verbindet Bewegung mit Diversity-Themen. So führte uns unsere thematische Wanderung diesmal durch den wunderschönen grünen Wuhlewanderweg zwischen Ahrenfelde und der Wuhlemündung in die Spree in Köpenick. Der Weg verlief links und rechts der Wuhle durch Naturschutzgebiete, Grün- und Parkanlagen.

Bei typisch mitteleuropäischem Sommerwetter mit einem Wolken-Sonnen-Mix, kurzen erfrischenden Regenfällen

und einem sonnendurchfluteten zweiten Teil wurde intensiv diskutiert. Und auch das kulinarische Element kam zur Belohnung nach 16 km herrlichem Weg beim abschließenden Essen in einem griechischen Restaurant nicht zu knapp. Die griechische Gastfreundschaft, die sich auch in dem Spenden diverser geistiger Getränke ausdrückte, war Grundlage für einen illustren Heimweg und Abend der Teilnehmenden.

am



Kurz nach der Rast auf dem supergrünen Wuhleweg.

XING-Gruppe der idm gestartet

Exklusiv für idm-Mitglieder gibt es jetzt eine XING-Gruppe der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management. Das Format ermöglicht unseren Mitgliedern einen unkomplizierten Austausch und Vernetzung. In Foren wie Publikationen, Internationales oder Veranstaltungen können Sie auf interessante und aktuelle Diversity-News hinweisen. In einem Markt der Möglichkeiten können

Kooperationsideen ausgetauscht werden. Aktuelle Stellenangebote im Bereich Diversity Management und Hinweise auf Fördermöglichkeiten und Projekte runden das Serviceangebot für die idm-Mitglieder ab.

[Hier](#) finden Sie die idm-XING-Gruppe.

Kalender

17. - 22. September 2017, Den Haag
Internationale Konferenz „Metropolis“
[Weitere Informationen](#)

21. September 2017, Berlin
Fachtagung "Qualifizierungen für Menschen mit Migrationshintergrund: Anforderungen, Konzepte und Resultate"
 Fachtagung des Förderprogramms IQ
[Weitere Informationen](#)

28. September 2017, Bielefeld
„Wir zusammen schaffen Zukunft“
 Diskussionsveranstaltung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten vom Handelsblatt und dem Netzwerk „Wir zusammen“
[Weitere Informationen](#)

7. Oktober 2017, Berlin
6. idm-Diversity-Walk-and-Talk zum Thema „Agiles Management“ mit Birgit Reinhardt und Alexander von Dippel
[Weitere Informationen demnächst](#)

12. Oktober 2017, München
HOCHSPRUNG-Konferenz 2017: Diversity - Potentiale entfalten in Start-ups, Unternehmen und Gesellschaft
 Fachtagung zur Gründungsentwicklung an den Hochschulen in Bayern
[Weitere Informationen](#)

19. Oktober 2017, Stuttgart
„Wir zusammen schaffen Zukunft“
 Diskussionsveranstaltung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten vom Handelsblatt und dem Netzwerk „Wir zusammen“
[Weitere Informationen](#)

26.-28. Oktober 2017, Hamburg
Leading Diversity
 Start des Pilotmoduls zum gleichnamigen Weiterbildenden Master an der Helmut Schmidt Universität Hamburg
[Weitere Informationen](#)

7. November 2017, Köln
Mit Vielfalt gegen Populismus
 Journalismusforum 2017
[Weitere Informationen](#)

7. - 10. November 2017, Erfurt
Welche Theorie? Welche Praxis? Antidiskriminierung und Gleichstellung in Bildungskontexten
 Konferenz des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung
[Weitere Informationen](#)

10. November 2017, Hildesheim
Intersektional forschen, Diversität (er)fassen. Spannungsfelder der Bildungsforschung
 Fachtagung des Zentrums für Bildungsintegration der Stiftung Universität Hildesheim
[Weitere Informationen](#)

16. November 2017, Berlin
Diversity-Konferenz 2017
 Zweitägige Fachkonferenz der Charta der Vielfalt in Kooperation mit dem Tagesspiegel
[Weitere Informationen](#)

20. - 21. November 2017, Berlin
Diversity Mainstreaming in der strategischen Umsetzung
 Workshop speziell im Green Campus der Heinrich Böll Stiftung mit den idm-Mitgliedern Verena Bruchhagen und Andreas Merx
[Weitere Informationen](#)



Internationale Gesellschaft für
Diversity Management e.V.

IMPRESSUM

Die von den einzelnen Autor/innen veröffentlichten Beiträge spiegeln nicht zwangsläufig die Meinung der Redaktion wieder.

Herausgeber:

Internationale Gesellschaft für Diversity Management e.V.

Postadresse:
Nürnberger Str. 13
D-10789 Berlin

E-Mail: info@idm-diversity.org

Redaktion:

Sibel Kara, Andreas Merx

Zum abonnieren oder abbestellen des idm-Diversity Magazins schreiben Sie bitte eine Mail an: redaktion@idm-diversity.org

idm – ein starkes Netzwerk in Vielfalt

idm ist ein Fachverband mit einem bundesweiten und internationalen Netzwerk, mit Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden, NGOs und Beratung. idm bietet in zahlreichen verschiedenen Formaten und Kontexten eine Plattform, um unterschiedliche Expertisen und Erfahrungen auszutauschen und im fachlichen Dialog gemeinsam neue Perspektiven zu entwickeln.

Wir haben das Ziel, das Bewusstsein für einen ganzheitlichen horizontalen Diversity-Ansatz auf einer breiten Basis zu schärfen und entsprechende Kompetenzen zu vermitteln.

Wir organisieren Veranstaltungen auf regionaler und bundesweiter Ebene, beteiligen uns an Weiterbildungslehrgängen und führen Diversity-Projekte durch, wir wirken in der Öffentlichkeit und machen Erkenntnisse und Beispiele aus Wissenschaft und Praxis einer interessierten Öffentlichkeit zugänglich.

Wir bieten im Rahmen unserer Vernetzung die benötigten Fachleute und Ressourcen für Veranstaltungen, Forschung und Projekte.

Werden Sie Mitglied...

...bei einem attraktiven und lebendigen Netzwerk, dem Fachverband idm! Bei uns finden Sie viele aktive Diversity-Expert*innen aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Wissenschaft, NGOs und Beratungspraxis. Damit können Sie zahlreiche neue Kontakte gewinnen und haben die Möglichkeit zu einem interdisziplinären und immer intensiven Erfahrungsaustausch. Das kann für Ihre Arbeit und Expertise in doch nur bereichernd sein!

Vorteile einer Mitgliedschaft

- ◆ Professionelle Heimat und Austausch mit anderen Expert*innen sowie kollegiale Beratung z.B. in idm-Regionalgruppen oder bundesweiten Netzwerktreffen und großen Jahrestagungen
- ◆ Zusammenarbeit bei Ausbildungen, Konferenzen, Workshops
- ◆ Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis
- ◆ Zugang zu Diversity-Management-Konzepten und Veröffentlichungen
- ◆ Präsentationsforum für die eigene Arbeit (idm-Diversity-Infothek und idm-Diversity-Magazin)
- ◆ Zugang zu internationalem Berater*innen- und Know-How Pool
- ◆ Empfehlungen/Referenzen: aktive Vernetzung der Mitglieder auf Anfrage
- ◆ Vermittlung von Anfragen zu Diversity-Management-Projekten
- ◆ Zusammenarbeit in Diversity-Projekten

Wir würden uns freuen, Sie als neues Mitglied begrüßen zu können!

Weitere Informationen zur Mitgliedschaft sowie das Antragsformular finden Sie [hier](#).