



• internationale gesellschaft für diversity management e.V.
• international society for diversity management

**idm - International Society for
Diversity Management**

Postfach 44 04 45

D-12004 Berlin

Tel.: +49 (0)30 6521 6667

Mail: info@idm-diversity.org

Web: www.idm-diversity.org

7. März 2018

Begrüßung und Einführung des idm-Vorsitzenden Andreas Merx zur Diversity-Konferenz der TU Dortmund in Kooperation mit der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management „Where are we now? Where to go? Diversity zwischen professionellem Managementkonzept und gesellschaftskritischer Strategie für mehr sozialen Zusammenhalt“ am 9./10. Februar 2018 in Dortmund

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Kolleg*innen und Kollegen,

liebe idm-Mitglieder,

auch ich darf Sie alle recht herzlich begrüßen zu unser Konferenz mit der TU Dortmund hier im Int. Begegnungszentrum. Das weckt Assoziationen an einen grenzübergreifenden Austausch, ein aktives Aufeinander zugehen und eine Kultur des lebendigen Dialogs.

Vor dem Hintergrund globaler Krisen und einer zunehmend gespalteten Gesellschaft mit wachsendem Misstrauen gegenüber Politik, Medien und Wissenschaft scheint mir dies ein sehr geeigneter Ort und die TU Dortmund der passende Kooperationspartner für eine Diversity-Konferenz zu sein, die sich die Frage nach dem sozialen Zusammenhalt stellt.

Für den Fachverband idm und sein Netzwerk mit Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden, NGOs und Beratung ist dies keine neue Frage und auch keine neue Ausrichtung.

Ein interdisziplinärer und intersektionaler Ansatz, der versucht, Akteure aus den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen in einen Austausch zu bringen ist für uns bei allen Veranstaltungen und Aktivitäten eine Leitlinie.

In den letzten beiden Jahren war jeweils die IG Metall Kooperationspartner bei unseren Fachtagungen. 2016 bewegte uns dabei die Frage, wie die gesellschaftliche und betriebliche Integration von Geflüchteten, die bis dato in Diversity-Ansätzen kaum eine Rolle gespielt hatten, gelingen kann.



• internationale gesellschaft für diversity management e.V.
• international society for diversity management

**idm - International Society for
Diversity Management**

Postfach 44 04 45

D-12004 Berlin

Tel.: +49 (0)30 6521 6667

Mail: info@idm-diversity.org

Web: www.idm-diversity.org

2017 diskutierten wir, welche Antworten Diversity Management auf die wachsende soziale Ungleichheit und den zunehmendem Rechtspopulismus, Rechtsextremismus und immer offeneren Rassismus auch weit in der Mitte unserer Gesellschaft bieten kann?

Das Thema eines gefährdeten gesellschaftlichen Zusammenhalts hat uns nicht mehr losgelassen. Wir verstehen Diversity auch als gesellschaftspolitische Strategie und Vision und haben uns gefragt, wie erreicht werden kann, dass Diversity mehr ist als ein Wohlfühlprogramm in Bereichen, in denen es den Menschen ehemals schon recht gut geht?

Ein Gedanke dazu war, stärkere Verbindungen von Diversity-Diskursen mit aktuellen politischen Debatten herzustellen: „Diversity versus Populismus“ war dann 2017 entsprechend das Schwerpunktthema unseres Diversity-Magazins, das Sie draußen im Foyer ausgelegt finden. Darin finden Sie u.a. einen Artikel der bekannten US-Diversity-Expertinnen Gardenswarz & Rowe zu den Konsequenzen für Diversity-Praktiker*innen aus den gesellschaftlichen Brüchen, die in den Debatten im US-Wahlkampf und mit der Wahl von Donald Trump zum Präsidenten deutlich wurden.

Weiterhin war uns klar, dass sich die Politik insbesondere auf der Bundesebene Diversity stärker annehmen und entsprechende Impulse setzen müsste. Hier hat man zwar den Eindruck, dass Diversity als Thema zumindest angekommen ist. Aber als umfassendere gesellschaftspolitische Strategie, schien es uns noch nicht erkannt worden zu sein.

Um dem etwas nachzuhelfen haben wir die Parteien im Bundestagswahlkampf mit Wahlprüfsteinen zu ihren Vorstellungen über eine Diversitätspolitik befragt. Die Resonanz war insgesamt sehr positiv, alle Parteien, die in den Bundestag eingezogen sind, außer der AfD, von der wir keine Antwort erhalten haben, haben sich an der Befragung beteiligt.

Im Ergebnis setzen sich alle Parteien für eine weitere Förderung der Vielfalt Deutschlands in der Bundesverwaltung sowie im gesellschaftlichen Zusammenleben ein. Deutliche Unterschiede zeigen sich allerdings im Grad der angestrebten Verbindlichkeit in der konkreten Umsetzung sowie dem Willen diese Umsetzungen auch gesetzlich zu regeln.

Es bleibt zu sehen, was sich in der alltäglichen Regierungspolitik der GroKo3 dazu wiederfinden wird. Im Koalitionsvertrag steht zu Diversity von verstreuten Ansätzen in den Einzeldimensionen abgesehen kaum etwas. Eine Pressemitteilung mit den Kernergebnissen der Befragung finden Sie ebenfalls an unserem Stand im Foyer.

Nun also in diesem Jahr die Konferenz heute und morgen.



• internationale gesellschaft für diversity management e.V.
• international society for diversity management

**idm - International Society for
Diversity Management**

Postfach 44 04 45

D-12004 Berlin

Tel.: +49 (0)30 6521 6667

Mail: info@idm-diversity.org

Web: www.idm-diversity.org

Eine Konferenz in bewegten Zeiten. Die Welt scheint aus den Fugen. Die liberale, aufgeklärte Demokratie als Leitbild unserer Gesellschaft ist gefährdet.

Nicht zuletzt haben marktradikale Formen der Globalisierung und die teilweise Unterordnung der Politik unter die Logik der Märkte, einhergehend mit einer Ökonomisierung fast aller Lebensbereiche, einem Umbau des Sozialstaats sowie einer Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, die die soziale Spaltung in unserer Gesellschaft oft eher noch gefördert denn abgemildert hat zu einem großen Vertrauensverlust in die politischen Parteien und die Demokratie als geeignete Regierungsform geführt.

Selbst der Kapitalismuskritik eigentlich eher unverdächtige Organisationen wie die OECD oder der Int. Währungsfonds warnen vor einer Gefährdung des sozialen Zusammenhalts in Deutschland durch die wachsende soziale Ungleichheit. Die reichsten 10% sind in Deutschland deutlich reicher als in den meisten anderen OECD-Staaten. Sie verfügen laut einer Studie der OECD von 2015 über 60% des Vermögens. Die massive Einkommensungleichheit sowie ein gespaltener Arbeitsmarkt mit vielen prekär beschäftigten Menschen schwächen die Integrationsfähigkeit der Gesellschaft und somit das Vertrauen in das politische System.

Oliver Nachtwey beschreibt in seinem Buch „Die Abstiegsgesellschaft“ den Wandel in Politik und Wirtschaftsleben seit der neoliberalen Wende ab Anfang der 2000er als einen Übergang von der „sozialen Moderne“ zu einer „regressiven Moderne“.

Die sozialen Verwerfungen und die rasanten Veränderungen in unserer Gesellschaft verunsichern viele Menschen. Sie haben ein Gefühl des Kontrollverlustes über das eigene Leben und vor allem über die Perspektiven für die eigene Erwerbsbiografie erzeugt. Und das quer durch alle Schichten.

Diese Entwicklungen haben Egoismus, Entsolidarisierung und eine Verrohung des öffentlichen Diskurses mit offenem Rassismus, Sexismus, Genderkritik und anderen Formen menschen- und demokratiefeindlicher Einstellungen begünstigt.

Autoritäre Einstellungen und Demagogen bieten einen scheinbaren Ausgleich vor Verlusterfahrungen durch Nationalismus, Rückbesinnung auf eine vermeintlich gute alte Zeit, Genderbashing als Element eines alten Dominanzgebarens oder als Rückzugsgefecht gekränkter Männlichkeit sowie Hetze vor allem gegen Geflüchtete und Migrant*innen als symbolische Projektionsflächen und Sündenböcke für globale Verwerfungen und eigene Verunsicherungen.



• internationale gesellschaft für diversity management e.V.
• international society for diversity management

**idm - International Society for
Diversity Management**

Postfach 44 04 45

D-12004 Berlin

Tel.: +49 (0)30 6521 6667

Mail: info@idm-diversity.org

Web: www.idm-diversity.org

In internationalen Debatten werden diese Tendenzen einer zunehmenden Entzivilisierung als „Große Regression“ diskutiert.

Auch in Europa und Deutschland sind Rechtspopulismus und offener Rassismus auf dem Vormarsch und bedrohen unsere Demokratie.

Wer diese Ideologien nur bei der AfD und ihren Wähler*innen verortet macht es sich deutlich zu einfach. Schon lange sprechen Rechtsextremismusforscher*innen von einem „Extremismus der Mitte“, der quer durch alle gesellschaftlichen Schichten zu finden ist. Die letzte Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung von 2016 hat bei 40% der Befragten Tendenzen zu rechtspopulistischen Einstellungen festgestellt.

Mehr Vielfalt ist für viele also nichts Positives oder gar ein Mehrwert. Sie führt offenbar auch zu Angst und Verunsicherung, wird als Konkurrenz empfunden und wird für manchen und manche sogar zum Feindbild. Vielfalt in Deutschland ist bedroht.

Diese aktuellen politischen Herausforderungen werfen einige zentrale Fragen auf, die wir im Rahmen dieser Konferenz gemeinsam diskutieren wollen:

Wie umgehen mit Gegner*innen von Vielfalt oder denen, die einfach schlicht ihre Privilegien behalten wollen?

Wie nehmen wir diejenigen mit, die die rasanten gesellschaftlichen Veränderungen und die zunehmende gesellschaftliche Vielfalt verunsichern oder die tatsächlich abgehängt werden?

Kann Diversity mehr sein als ein Personal- und Organisationsentwicklungskonzept sein, das sich wie oft im Unternehmenskontext vor allem nur an das obere und mittlere Management wendet?

Wie können Diversity-Ansätze dazu beitragen, den sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft zu stärken? Mit welchen Leitlinien in Organisationen und mit welchen makropolitischen Themen muss Diversity wie stärker verbunden sein, um dies zu ermöglichen?

Welche neuen Ansätze und welche neuen gesellschaftlichen Bündnisse braucht es dafür?

Und wie können wir verhindern, dass wie in den USA, England oder Frankreich eine Debatte über einen sog. Diversity-Burnout oder wie jüngst wieder im New Yorker zu lesen, eine „Diversity Fatigue“ entsteht, da die Erfolge von Diversity trotz jahrelanger Anstrengungen vor allem mit Blick auf die Zusammensetzung von Führungsebenen doch eher bescheiden sind?



• internationale gesellschaft für diversity management e.V.
• international society for diversity management

**idm - International Society for
Diversity Management**

Postfach 44 04 45

D-12004 Berlin

Tel.: +49 (0)30 6521 6667

Mail: info@idm-diversity.org

Web: www.idm-diversity.org

Um dies gemeinsam zu diskutieren haben wir eine Reihe sehr qualifizierter Redner*innen und Diskutant*innen eingeladen und wir freuen uns auf einen intensiven und lebendigen Austausch mit Ihnen als Fachpublikum.

An dieser Stelle möchte ich schon mal meinen Dank an alle ausrichten, die diese Konferenz möglich gemacht haben.

Ein Dank an alle Redner*innen, die aus Österreich, Niederlande, England und der ganzen bunten Republik, angereist sind und unsere Konferenz mit ihren Beiträgen bereichern.

Ein Dank an die zehn aktiven idm-Mitglieder, die mit ihrer Expertise zu einem spannenden und interdisziplinären Programm beitragen.

Ein besonderer Dank auch an meine Vorstandskollegin Sibel Kara, die mit ihren Ideen und Anregungen für einen großen Teil der ausgewählten Themen und Referent*innen verantwortlich ist.

Und natürlich bedanke ich mich vor allem auch bei der TU Dortmund und allen, die vor und hinter den Kulissen an der Konferenz mitwirken.

Ein besonderer Dank geht dabei an Verena Bruchhagen, mit der es eine wiederum sehr angenehme und fruchtbare Zusammenarbeit war und ist!

Und last not least Ihnen allen schon mal vielen Dank für Ihr Kommen trotz Karneval und Borussia-Heimspiel!

Robert Musil hat in seinem Roman „Der Mann ohne Eigenschaften“ ein Kapitel mit dem Aphorismus „Wenn es Wirklichkeitssinn gibt, muss es auch Möglichkeitssinn geben“ überschrieben.

In diesem Sinne wünsche ich uns allen viel Mut zur Kontroverse, Einmischung und sogar auch ein paar Visionen.



• internationale gesellschaft für diversity management e.V.
• international society for diversity management

**idm - International Society for
Diversity Management**

Postfach 44 04 45

D-12004 Berlin

Tel.: +49 (0)30 6521 6667

Mail: info@idm-diversity.org

Web: www.idm-diversity.org

Thematische Einführung

Ich möchte gerne nach den Ausführungen von Verena Bruchhagen und Joana Vassilopoulou zu Entwicklungslinien und neuralgischen Fragen zu Diversity in Deutschland einige Überlegungen anstellen, wie ein Diversity-Burnout oder für manche auch ein Boreout ggf. verhindert werden könnte.

Zunächst braucht es - und das ist ja das ein zentrales Anliegen dieser Konferenz - eine sehr viel stärkere Politisierung des Ansatzes. Dies vor allem weil bisher noch immer eine rein ökonomisierende Spielart von Diversity das Feld dominiert und soziale Fragen zu stark ausgeblendet werden.

Nach Nachtwey verknüpfen Prozesse regressiver Modernisierung 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.

Die große Philosophin und Feministin Nancy Fraser beschreibt dies mit Blick auf die USA ähnlich und bezeichnet diesen Zusammenhang als progressiven Neoliberalismus und bezeichnete die Wahl zwischen Clinton und Trump als eine zwischen progressivem Neoliberalismus und reaktionärem Populismus.

Eine These von Bastian Hermisson, Büroleiter der Heinrich-Böll-Stiftung in Washington zur US-Wahl war, dass die Demokraten die weiße, ländliche und schlechter ausgebildete Bevölkerung ignoriert oder gar kulturell diskriminiert hätten, was in Bezeichnungen wie „White Trash“ oder „Fly over Country“ seinen Ausdruck findet.

Vor allem die durch soziale Verwerfungen verunsicherten männlichen Wähler, aber auch viele Frauen aus diesen Kontexten konnten mit Diversity- oder Genderthemen aber kaum erreicht werden.

Die sozialen Fragen mit Fokus auf Arbeit und Einkommen spielten eine wesentlich größere Rolle als Identitätspolitik. Vor allem verunsicherte Männer, die „Angry White Man“ (Michael Kimmel), hätten einen kulturellen Abwehrkampf gegen zu viel Diversity und zu viel Political Correctness geführt.



• internationale gesellschaft für diversity management e.V.
• international society for diversity management

**idm - International Society for
Diversity Management**

Postfach 44 04 45

D-12004 Berlin

Tel.: +49 (0)30 6521 6667

Mail: info@idm-diversity.org

Web: www.idm-diversity.org

Nachtwey, Fraser oder auch Didier Eribon in seinem preisgekrönten Buch „Rückkehr nach Reims“ machen für diese Entwicklungen auch eine Spaltung der Linken in der Ausrichtung auf entweder klassische soziale Themen oder seit den neuen sozialen Bewegungen stärker auf Identitätspolitik verantwortlich. Beide Gruppierungen – sozial sehr unterschiedlich zusammengesetzt – hätten zu lange und zu stark die jeweils anderen Kämpfe zu wenig beachtet.

Die soziale Ungleichheit mit den Identitätspolitik wieder stärker zusammenzubringen ist m.E. vor allem eine Aufgabe der Gewerkschaften und der Sozialdemokratie im Verbund mit Organisationen der Zivilgesellschaft und einhergehend mit entsprechenden Vorschlägen und Forderungen an Politik und Wirtschaft. Im Bereich Diversity ist in den letzten Jahren z.B. bei der IG Metall und ver.di viel Aufbruch und Dynamik entstanden. Sie müssten sich aber noch viel stärker des Themas Diversity annehmen, kritische Widersprüche in der Unternehmens- oder Verwaltungspraxis konstruktiv benennen und vor allem eigene, auf mehr tatsächliche Gleichbehandlung und Vielfalt auf allen Ebenen abzielende Konzepte entwickeln, anbieten und verbreiten. Betriebliche Interessenvertretungen sind quasi natürlich Diversity-Agent*innen und könnten Diversity über bottom-up-Ansätze fördern und den reinen top-down-Umsetzungen im „business case“ etwas entgegenbringen.

Die Gewerkschaften könnten auch ein eigenes Unternehmensnetzwerk initiieren, mit Unternehmen und Verwaltungen, die glaubhaft auch auf Antidiskriminierung, sozialpartnerschaftliche Ansätze und Gute Arbeit in ihren Diversity-Konzepten setzen.

Es ist also höchste Zeit für neue Bündnisse. Konferenzen wie diese sind ein kleiner Versuch in die m.E. richtige Richtung. Viel stärker als bisher sollten die Vertreter*innen aus Verbänden und Netzwerken verschiedener Communities gezielt aufeinander zugehen und überlegen, wo Synergien für gemeinsame Themen und Kämpfe liegen. In einer stärkeren Intersektionalität liegen viele Synergien für mehr Chancengleichheit für alle. Es bräuchte eine Art breites zivilgesellschaftliches Bündnis, eine Allianz für Vielfalt.

Als Folge aus den Thesen von Nachtwey, Fraser und Eribon gilt es für Diversity Management, Intersektionalität viel radikaler als bisher nicht nur zwischen Gruppen, sondern vor allem auch innerhalb von Gruppen zu diskutieren.

Die Diskussion um die Frauenquote hat wieder einmal gezeigt, dass rein freiwillige Ansätze nur begrenzt tatsächliche Gleichstellung bewirken. Daher bräuchte es auch stärkere gesetzliche Verpflichtungen zu Diversity. Orientieren könnte man sich an den Erfahrungen anderer



• internationale gesellschaft für diversity management e.V.
• international society for diversity management

**idm - International Society for
Diversity Management**

Postfach 44 04 45

D-12004 Berlin

Tel.: +49 (0)30 6521 6667

Mail: info@idm-diversity.org

Web: www.idm-diversity.org

Länder wie etwa an den verpflichtenden „positive duties“ in UK oder Schweden oder verbindlichen Diversity-Aktionsplänen in Kanada. Es ist auch dort nicht alles optimal, aber es gibt doch eine deutlich größere Vielfalt in vielen Bereichen als hierzulande. Und der freie Markt ist dadurch dort auch nicht untergegangen.

Angesichts immer offeneren menschenfeindlichen Einstellungen und Handlungen in Deutschland bräuchte es auch einen Aufbruch in der Antidiskriminierungspolitik und eine stärkere Verzahnung dieser mit Diversity Management. Dazu müsste eine ernsthafte und umfassende Debatte und offene Auseinandersetzung mit Vorurteilen, Diskriminierungen, Rassismus, Islamophobie, Sexismus und anderen menschenfeindlichen Einstellungen geführt werden. Vor allem die politischen Eliten, aber etwa auch Arbeitgeberverbände sollten diese Debatte mit klarer Positionierung und selbstkritischer Haltung sowie vor allem durch die entsprechende Bereitstellung entsprechender Ressourcen für Organisationen der Zivilgesellschaft mit anführen und konstruktiv in die Mitte der Gesellschaft tragen.

Zu einem Aufbruch in der Antidiskriminierungspolitik würde auch eine Verbesserung und Erweiterung des doch oft zahnlosen Tigers AGG gehören. Da auch mit der GroKo keine größeren Verbesserungen beim AGG zu erwarten sind, könnten Länderantidiskriminierungsgesetze und eine flächendeckende Antidiskriminierungsstruktur und -kultur in den Ländern und Kommunen gute Alternativen sein. Das Land Berlin hat sich hier mit dem geplanten Landesantidiskriminierungsgesetz mit einem verpflichtend umzusetzenden Diversity-Konzept auf einen spannenden Weg gemacht.

Liest man den Koalitionsvertrag zwischen Union und SPD oder deren Antworten in unseren Wahlprüfsteinen ist hier wohl nicht allzu viel zu erwarten. Bleibt, diese wichtigen politischen Forderungen weiterhin zu stellen und vor Ort eben zu gestalten, was schon jetzt möglich ist.

Ausgehend von der These, dass kaum Fortschritte zu mehr Teilhabe für alle gesellschaftlichen Gruppen durch Diversity-Ansätze zu erzielen sein werden, wenn es nicht gelingt, Diversity stärker als bisher mit den Leitlinien in Organisationen und makropolitischen Themen zu verbinden, braucht es natürlich auch einen generellen Wandel vor allem in der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts-, Sozial- und Wohnungspolitik. Viele Vereinbarungen im Koalitionsvertrag gehen zwar in eine richtige Richtung und man muss auch keine Untergangsszenarien an die Wand zeichnen. Aber ob die wachsende soziale Spaltung der Gesellschaft durch dieses Reparaturprogramm der GroKo 3 zu den Folgen der neoliberalen Wende gestoppt werden kann ist zumindest fraglich.



- internationale gesellschaft für diversity management e.V.
- international society for diversity management

**idm - International Society for
Diversity Management**

Postfach 44 04 45

D-12004 Berlin

Tel.: +49 (0)30 6521 6667

Mail: info@idm-diversity.org

Web: www.idm-diversity.org

Hoffnung macht die Ankündigung massiv in Bildung und Ausbildung zu investieren. Eine Diversity-Kompetenz oder ein Diversity Mainstreaming als Grundlage im gesamten Bildungssystem von Anfang an zu verankern könnte zu einem längerfristigen gesellschaftlicher Wandel zu mehr Teilhabe und Vielfalt beitragen.

Um diese Veränderungen angesichts vieler Menschen, die verunsichert sind und nach Orientierung suchen anzustoßen braucht es auch m.E. eine neue Erzählung, eine Vision mit Emotion, wohin es mit dieser Gesellschaft angesichts der immer größer werdenden Vielfalt bei gleichzeitiger Individualisierung geht. Ob das „Neue Wir“ hier der richtige Ansatz ist oder die Diskussion um „Heimat“ in die richtige Richtung führt oder das Staatsziel „Einheit in der Vielfalt“ ins Grundgesetz aufgenommen werden sollte, können sie später in den Tischrunden mit unserem idm-Mitglied Christian Mappala von third culture diskutieren.

Von Aristoteles stammt das Zitat „Wir können den Wind nicht ändern, aber die Segel anders setzen.“ In diesem Sinne wünsche ich uns noch viel Mut zum Perspektivwechsel und neuen Ideen für einen Wandel zu mehr tatsächlicher Teilhabe und Vielfalt.