



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

**idm - International Society for  
Diversity Management**

Nürnberger Str. 13  
D-10789 Berlin  
Tel.: +49 (0)30 6521 6667  
Mail: [info@idm-diversity.org](mailto:info@idm-diversity.org)

**28. April 2017**

## **Grußwort des idm-Vorsitzenden zur Kooperationsveranstaltung der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management und dem IG Metall Vorstand „Backlash oder Aufbruch? Diversity Management in Zeiten wachsender sozialer Ungleichheit und zunehmendem Rechtspopulismus“ am 28. April 2017 in Berlin**

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Kolleg\*innen und Kollegen,

auch ich darf Sie alle recht herzlich begrüßen zu unserem Fachgespräch hier im schönen Großen Saal des Mendelssohnbaus, zu dem Ihnen Petra Wlecklik vom IG Metall Vorstand ja schon einiges gesagt hat.

Für den Fachverband idm und sein Netzwerk mit Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden, NGOs und Beratung ist ein interdisziplinärer und intersektionaler Ansatz, der versucht, Akteure aus den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen zusammenzubringen und sich auszutauschen und dabei bei allen Veranstaltungen und Aktivitäten ein umfassendes und ganzheitliches Diversity-Verständnis verfolgt eine zentrale Leitlinie.

Diese Ausrichtung drückt sich auch an so unterschiedlichen Partnern bei vergangenen Tagungen wie etwa die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young, dem Land Hessen oder der Universität Witten-Herdecke und Orten wie dem Ökohaus K1 in Frankfurt, dem bayerischen Wirtshaus Enzian oder dem Forum von Ernst & Young an der Friedrichstrasse mit weitem Blick über die Dächer Berlins aus.

Das heutige Fachgespräch ist nun bereits die zweite Kooperationsveranstaltung mit dem IG Metall Vorstand. Und auch hier ist der großartige weite Blick über Kreuzberg nicht die schlechteste Perspektive für unser heutiges Vorhaben.

Und wieder ist man geneigt zu sagen, „aus aktuellem Anlass“. Im letzten Jahr gingen wir in Frankfurt der Frage nach, welche Herausforderungen für Diversity-Ansätze durch die betriebliche Integration von Geflüchteten entstehen, eine Zielgruppe, die bis dato nur selten in Diversity-Konzepten zu finden war.



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

**idm - International Society for  
Diversity Management**

Nürnberger Str. 13  
D-10789 Berlin  
Tel.: +49 (0)30 6521 6667  
Mail: info@idm-diversity.org

In diesem Jahr nun also die Frage, welche Antworten Diversity Management und gesellschaftspolitische Politiken der Vielfalt auf die wachsende soziale Ungleichheit und damit einhergehende Verunsicherungen in weiten Teilen der Bevölkerung sowie den zunehmendem Rechtspopulismus, Rechtsextremismus und immer offeneren Rassismus auch weit in der Mitte unserer Gesellschaft und bei Leistungsträger\*innen in gut situierten Positionen bieten kann?

Die soziale Herkunft oder der soziökonomische Status spielen insbesondere in Diversity-Ansätzen in der Wirtschaft bisher nur selten eine wichtige Rolle. Und das, obwohl wir spätestens seit den PISA-Studien wissen, wie wichtig die soziale Herkunft für Bildungschancen und somit späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen ist. Auch die OECD weist seit vielen Jahren immer wieder darauf hin, dass es kein OECD-Land gibt, in dem dieser Zusammenhang so stark ist wie in Deutschland.

Als Begründung wird dann seitens von Wirtschaftsvertreter\*innen oft angeführt, man orientiere sich eben an den gesetzlichen Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und fokussiere daher auf die Big 6: Lebensalter, Behinderung, Geschlecht, ethnische Herkunft/rassistische Diskriminierungen, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung.

Das ist interessant vor dem Hintergrund, dass es vor allem die Arbeitgeberverbände und einige Großunternehmen waren, die im Gesetzgebungsverfahren eine gezielte Kampagne gegen das AGG leider sehr erfolgreich umgesetzt haben.

Und die sich auch weiterhin stark gegen eine dringend notwendige Erweiterung und Ergänzung des doch eher zahnlosen Tigers AGG zum Beispiel durch eine Aufnahme der sozialen Herkunft bzw. des sozialen Status in den Bereich der geschützten Diskriminierungsdimensionen positionieren.

In Diversity-Konzepten in Verwaltungen, Hochschulen oder bei Gewerkschaften spielt die Frage der sozialen Herkunft und eine Ausrichtung an Werten wie Gleichberechtigung, Antidiskriminierung und den Menschenrechten durchaus eine größere Rolle.

Aber auch hier finden sich in den oberen Führungsebenen eben häufig viele gut qualifizierte Frauen aus bürgerlichen Milieus und überdurchschnittlich ohne Kinder, da diese den weitgehend vorherrschenden Präsenz- und Verfügbarkeitskulturen wohl eher entsprechen. Führungskräfte mit Migrationshintergrund oder aus sozial benachteiligten gesellschaftlichen Milieus sind auch hier nur selten zu finden.



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

**idm - International Society for  
Diversity Management**

Nürnberger Str. 13  
D-10789 Berlin  
Tel.: +49 (0)30 6521 6667  
Mail: info@idm-diversity.org

Auf der bundespolitischen Ebene hat man zwar den Eindruck, dass Diversity Management als Thema angekommen ist und zum Beispiel in Förderprogrammen mit Arbeitsmarktbezug zunehmend eingeflochten wird. Aber als umfassendere gesellschaftspolitische Strategie, die einen Beitrag zu mehr sozialem Zusammenhalt leisten könnte, scheint mir Diversity aber hier noch nicht erkannt worden zu sein.

Als Fachverband werden wir daher die Parteien im Bundestagswahlkampf mit Wahlprüfsteinen zu ihren Vorstellungen über eine Diversitätspolitik befragen. Wir hoffen, dass dies einige Impulse setzen kann, die vom Bund in die Länder und Kommunen ausstrahlen. Gleichzeitig müssten auch natürlich auch einige makropolitische Rahmenbedingungen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt so verändert werden, dass Einheit und Vielfalt, Freiheit und Gleichheit und eine soziale Inklusion wieder stärker zusammen wirken können.

-----

Eine These von Bastian Hermisson, Büroleiter der Heinrich-Böll-Stiftung in Washington zur US-Wahl war, dass es Hillary Clinton nicht gelungen ist, die bei Obama zwei Mal erfolgreiche Mobilisierung einer Mehrheit links der Mitte durch ein ungleiches Bündnis aus ethnischen Minderheiten, gut ausgebildeten Frauen und progressiven Eliten, ein Art Diversity-Bündnis, wieder ausreichend herzustellen.

Die Demokraten hätten gleichzeitig jahrelang die weiße, ländliche und schlechter ausgebildete Bevölkerung ignoriert oder gar kulturell diskriminiert, 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“, hätten auch einen kulturellen Abwehrkampf gegen zu viel Diversity und Political Correctness geführt.

Jetzt also Trump und sein rechtsextremer Einflüsterer Bannon.

Auch in Europa und Deutschland ist der Rechtspopulismus und offener Rassismus auf dem Vormarsch. Seine Versatzstücke sind laut der Mitte-Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung neben der nationalistisch-völkischen Ideologie vor allem Islamophobie, anti-elitäre Beschimpfungen des „Establishments“, die Behauptung eines Mediendiktats alias „Lügenpresse“ bei gleichzei



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

**idm - International Society for  
Diversity Management**

Nürnberger Str. 13  
D-10789 Berlin  
Tel.: +49 (0)30 6521 6667  
Mail: info@idm-diversity.org

tig massiver Verbreitung von Lügen, verharmlosend „fake news“ genannt sowie eine antieuropäische Renationalisierung.

Diese Haltungen finden immer offener Verbreitung und werden bspw. auch in Diversity-Workshops in Jobcentern oder Unternehmen immer häufiger ungeschützt geäußert.

Wie also umgehen mit den Gegner\*innen von Vielfalt oder denen, die die zunehmende gesellschaftliche Vielfalt verunsichert oder die einfach schlicht ihre Privilegien behalten wollen?

-----

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.



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

**idm - International Society for  
Diversity Management**

Nürnberger Str. 13  
D-10789 Berlin  
Tel.: +49 (0)30 6521 6667  
Mail: [info@idm-diversity.org](mailto:info@idm-diversity.org)

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 1 Mio. abgesunken ist?

Im Epilog seines Buches plädiert Eribon vor dem Hintergrund der Spaltungen der französischen Gesellschaft und dem Aufstieg des Front National dazu, die Fragen sozialer Ungleichheit und die weiteren Unterdrückungsformen und Identitätspolitik 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?

Kann eine gesellschaftspolitisch ausgerichtete Diversitätspolitik dies leisten und wenn ja, wie müsste diese aussehen? Was bedeuten die aufgeworfenen Fragen für die weitere Entwicklung und Ausrichtung von Diversity Management in Deutschland?

Um dies 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.

Ich wünsche uns allen ein spannendes Fachgespräch mit viel Dialog und Einmischung und übergebe nun das Wort an meinen Vorstandskollegen Serdar Yazar, der uns heute durch das Programm führen wird.

Vielen Dank.