
Diversity & Bürgergesellschaft.

Kultur der Vielfalt in Wirtschaft, Staat und Bürgergesellschaft

Eine gemeinsame Veranstaltung des Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) und der Deutschen BP AG in der Landesvertretung Nordrhein-Westfalen

Rede von Dr. Ansgar Klein, Geschäftsführer BBE:

Diversity aus Sicht des Dritten Sektors

(Es gilt das gesprochene Wort)

Sehr geehrter Herr Minister Laschet,
lieber Herr Schmidt,
meine Damen und Herren,

Das Konzept von „Diversity“ respektiert die personalen Unterschiedlichkeiten und versteht diese zugleich als Produktivfaktor für Organisationen. Die Kernpunkte von Diversity sind Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung.

Die Anfänge des Konzepts reichen zurück auf die US-amerikanische Human-Rights-Bewegung und deren Forderungen nach einer diskriminierungsfreien Gesellschaft. Dies macht deutlich, dass Unternehmen Impulse aus der Zivilgesellschaft für ihre Arbeit aufnehmen. Ich möchte vor diesem Hintergrund kurz auf die Bedeutung des Konzepts Diversity für die Zivilgesellschaft und den Dritten Sektor eingehen.

Am Beispiel der sozialen Arbeit möchte ich einige Unterschiede der Perspektive deutlich machen, bevor ich auf wichtige Gemeinsamkeiten zu sprechen komme.

Interkulturelle Fragestellungen oder Konflikte zwischen marginalisierten Gruppen und der Mehrheitsgesellschaft sind bekannte Ausgangspunkte der sozialen Arbeit. Doch sind Probleme im Umgang mit „Vielfalt“ und „Differenz“ – wie das Thema „Gender Mainstreaming“ deutlich macht – nicht nur bei Minderheiten zu konstatieren.

Festzuhalten gilt: Die Anerkennung von personaler Vielfalt und einer positiven Bedeutung von „Diversity“ für die Organisationskultur und Praxis macht die Frage nach strukturellen sozialen wie politischen Machtverhältnissen und Ausgrenzungsprozessen nicht überflüssig. Die soziale Arbeit hat die Aufgabe, mit Unterschieden professionell umzugehen. Für sie bleiben, mit Blick auf ihre Zielgruppen, Fragen der Chancengleichheit und sozialen Gerechtigkeit leitend – mit den entsprechenden politischen Implikationen etwa bei gesetzlich verankerten oder anzustrebenden Maßnahmen zum Ausgleich historisch und sozial gewachsener sozialer Ungleichheiten. In einer personenbezogenen Perspektive geht es der sozialen Arbeit um Akzeptanz, Respekt und Wertschätzung, also um die Dimension der „Anerkennung“. Zielgruppenbezogene Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Migranten, Behinderten etc. weisen beide Dimensionen auf.

Das Konzept Diversity ist nicht ausgerichtet auf Fragen der sozialen Gerechtigkeit, auf politische Machtverhältnisse und gesellschaftliche Ausgrenzungsprozesse. Allerdings bietet es einen wichtigen Referenzpunkt für Staat und Zivilgesellschaft in den Diskussionen über Identitätskonstrukte politischer Gemeinschaft und über Risiken der Exklusion.

Fragen, die hier zu diskutieren wären, sind beispielsweise und ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit:

- das Spannungsfeld von Verfassungspatriotismus und Leitbilddiskussion;
- mögliche negative Auswirkungen von Vielfalt auf die Sozialkapitalbildung (Robert D. Putnam hat neuerdings problematische Hinweise auf einen negativen Zusammenhang von Sozialkapitalbildung und der Vielfalt von Gemeinschaften gegeben);
- die Anerkennung organisations- wie förderpolitischer Konsequenzen eines angemessenen Umgangs mit Vielfalt etwa mit Blick auf Migrantenorganisationen;
- die Stärkung der Zivilgesellschaft gegen Fremdenfeindlichkeit, Gewalt und Rechtsextremismus.

Eine besondere Stärke des Konzepts Diversity liegt in dessen Akzentuierung der innerorganisationalen Dimension von Vielfalt. Hier können die Organisationen des Non-Profit-Bereichs viel lernen: Der Dritte Sektor ist traditionell durch Vielfalt gekennzeichnet, die aber sehr naturwüchsig entstanden ist. Der Umgang mit Vielfalt wurde nicht systematisch reflektiert. In den letzten Jahren wurde jedoch mehr und

mehr erkannt, dass diese Vielfalt oft auch Beziehungslosigkeit war. Da die Organisationen des Dritten Sektors auf freiwilligen Mitgliedschaften beruhen, gesellen sich hier eher gleich mit gleich.

Dies bedeutet, das z. B. in einem Sportverein nur bestimmte Gruppen der Bevölkerung (junge Leute mit bessere Qualifikation, aus bürgerlichem Hintergrund, deutsch, männlich etc.) überrepräsentiert sind, während Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen, ältere Menschen etc. unterrepräsentiert sind. Auf diese Herausforderung reagieren Programme, die im Sport durchgeführt werden, um zum Beispiel Menschen mit Migrationshintergrund verstärkt in die Sportvereine zu bekommen. Dabei spielt die Kultur in den Vereinen und Verbänden eine wichtige Rolle, also die Frage, ob sie für Menschen mit unterschiedlichem sozialen Status, unterschiedlicher kultureller Prägung oder ethnischer Herkunft offen sind.

Vor diesem Hintergrund sind als vom Konzept „Diversity“ angeregte Ziele für die hauptamtliche Arbeit von Organisationen des Dritten Sektors etwa zu nennen:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Organisation;
- eine angemessene Förderung und Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund;
- die Erfüllung gesetzlich vorgeschriebener Behindertenquoten als Mindeststandard;
- die Differenzsensible Gestaltung des Arbeitsumfelds;
- ein ressentimentfreier Umgang mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen.

Primärer Ansatzpunkt bei diesen Zielen sind jedoch nicht die Defizite von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern die Entwicklung einer Organisationskultur, die frei ist von Benachteiligungsmustern und Hierarchisierungen von Unterschieden.

Ich bedanke mich sehr für die Initiative der deutschen BP, das Thema Diversity aus den unterschiedlichen Perspektiven von Zivilgesellschaft, Staat und Wirtschaft zu diskutieren. Die Zukunft unserer Gesellschaft, reformpolitische Konzepte und auch die Performance wirtschaftlicher Akteure sind auf den Austausch der drei Sektoren miteinander angewiesen. Das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement versteht sich als eine Diskussionsplattform in diesem Sinne. Ich freue mich auf eine spannende Diskussion.