

Managing Gender and Diversity – Engendering Reflexivity and Change?

Tagung vom 28. bis 30. Mai 2009 in St. Gallen, Schweiz

JULIKA FUNK

Ende Mai trafen sich internationale ExpertInnen aus Wissenschaft und Praxis zur dritten Fachtagung des deutschsprachigen Netzwerks der Gender and Diversity Management Studies an der Universität St. Gallen, um eine Standortbestimmung von Diversity Management und den Austausch zwischen der Theorie der Gender and Diversity Studies und der Praxis des Management zu versuchen. Nach den letzten Tagungen in Wien und Berlin hatte sich das Organisationsteam um Julia Nentwich, Chris Steyaert und Ursula Offenberger aus der Organisationspsychologie vorgenommen, die impliziten Annahmen und Werte in Organisationsveränderungsprozessen sowie eine „reflektierte Praxis“ zu diskutieren, die den Anschluss an die Komplexität der neueren theoretischen Entwicklungen in den Gender Studies und zur Intersektionalität sucht. Mit mehreren Plenumsvorträgen, Workshops und Roundtables bot die Tagung ein hervorragendes Forum, um Chancen und Risiken des derzeitigen Trends zu Diversity und auch dessen Implikationen für eine mehr oder weniger gut etablierte Gleichstellungsarbeit zu diskutieren.

In mehreren Vorträgen wurden zunächst die Unterschiede zwischen Diversity Policies, wie sie in großen Unternehmen seit einiger Zeit üblich geworden sind, und der bisher in öffentlich-rechtlichen Organisationen angewandten Gleichstellungspolitik offenbar. Während das unternehmerische Diversity Management in der Regel mit einer Kosten-Nutzen-Rechnung legitimiert wird und die Anerkennung und Förderung der Vielfalt des Personals einer ökonomischen Logik folgt, bezieht sich die Gleichstellungsforderung auf einen Gerechtigkeitsgedanken, der Organisationen als Teil gesamtgesellschaftlicher Strukturen und Anforderungen begreift. Einige Beiträge, so auch der von Nathalie Amstutz (Fachhochschule Nordwestschweiz) plädierten jedoch dafür, diese häufig als inkompatibel angesehenen Konzepte miteinander zu kombinieren: Nur so könne aus Diversity Management echte Partizipation erwachsen.

Als häufigstes Problem der Praxis von Diversity Management wurde in einigen Beiträgen eine Komplexitätsreduktion der hinter Benachteiligungsstrukturen stehenden Problematiken diagnostiziert, die Vielfalt und die Konstruktion von Differenzen auf eine Frage individueller Identitäten reduziere und die kaum kritisches Potential gegenüber Machtverhältnissen entwickeln könne. So stellte insbesondere María do Mar Castro Varela (Alice Salomon Fachhochschule Berlin) in ihrer Keynote aus der Perspektive „postkolonialer Reflexionen“ die These in den Raum, dass gutes Diversity Management in erster Linie Störung bedeuten müsse. Paradoxe Lösungen, unauflösbare Spannungen, Irritationen und ständige Selbstbeobachtung müssten Bestandteil einer ernsthaften Auseinandersetzung mit Diversity sein, um die Her-

stellung sozialer Ungleichheiten durch die Konstruktion von mit Bedeutung aufgeladenen Differenzen vor Augen führen zu können. Tolerantes Gutmenschentum gegenüber einer bunten Vielfalt könne die klassische Ambivalenz zwischen dem Erschrecken vor dem Fremden, das zu vorurteilsverhaftetem Verhalten führt, und der Faszination durch das Exotische nicht auflösen und könne unfreiwillig gewaltförmige Effekte haben.

Auch andere Beiträge, wie jener von Juliette Wedl (Braunschweiger Zentrum für Gender Studies), plädierten für eine Politik der Veruneindeutigung mit einer Infragestellung von festschreibenden Normen und Hierarchien, die nicht auf bisher in Diversity Trainings übliche Identitätsvorstellungen zurückgreifen muss. „Diversity Management ist gut, wenn es irritiert“, so lautete das Fazit in den anschließenden Plenumsdiskussionen.

In parallel laufenden Workshops beschäftigten sich weitere Vorträge mit dem Stand der Umsetzung und mit Rahmenbedingungen von Gleichstellungsarbeit und Diversity Management an Hochschulen. Als eine der ersten großen Hochschulen hat die RWTH Aachen mit der Gründung einer Stabsstelle zu „Human Resources, Gender and Diversity Management“ das Diversity-Konzept in ihr Zukunftsmodell im Rahmen der Exzellenzinitiative integriert. Die RWTH will damit, so Carmen Leicht-Scholten, Leiterin der Stabsstelle Integration Team, Chancengleichheitsfragen von einem Defizitansatz befreien und zu Gunsten eines Potentialansatzes weiterentwickeln. Das auf wissenschaftlicher Grundlage und konzeptionell arbeitende Team versuche, Impulse zu geben und die Entwicklung von Potentialen in Forschung und Lehre in zentralen Hochschulsteuerungsprozessen zu verankern.

In einer Keynote entwarfen schließlich Verena Bruchhagen und Iris Koall (Technische Universität Dortmund) ein konkretes Konzept einer „theory in use“, derzufolge Paradoxien Bestandteil einer reflektierten Praxis des Managements und des Trainings sein können und müssen, um sowohl den Kompetenzanforderungen in Bezug auf Diversity und Veränderungsprozesse als auch den Ansprüchen einer reflexiven Qualität gerecht werden zu können. Am Ende der Tagung bot dieses Plädoyer für das „post-heroic“ Management einen theoretisch informierten, aber dennoch praktikablen Ansatz für erfolgreiche Rahmenbedingungen von Diversity Management auch in unternehmerischen Organisationen.

Mit der Thematisierung der ständigen Aufgabe des Theorietransfers in die Praxis befand sich die Tagung am Puls der Zeit, nicht zuletzt da gerade Hochschulen zur Zeit verstärkt das Thema Diversity in ihrer Organisationskultur aufgreifen und es zu erwarten ist, dass in naher Zukunft die Standards dieser neuen Chancengleichheitspolitik festgesetzt werden.