

Inklusion von Personen mit Migrationshintergrund durch Managing Diversity?

Sozialwissenschaftliche Kritik & Ansätze

Zweites wissenschaftliches Vernetzungstreffen

Diversity und Diversity Management

Nationalität, Ethnizität, Migrationshintergrund

29. / 30. Mai 2008, Freie Universität Berlin

1. Problemstellung
2. Intersektionelle Inklusion !
3. Inklusionsformen
 1. Makrolevel – Gesellschaft
 2. Mikrolevel – Interaktion
 3. Mesolevel – Organisation
4. Problematisierung



1. Problemstellung nach Bertelsmann Studie 2007

- „Cultural“ diversity management in Deutschland (1/5)
- Arbeitsdefinition von „Kultur“ bei (Köppel/Yan/Lüdicke 2007)
„Kulturelle Diversität greift die Verschiedenheit bei Kultur auf, sei es hinsichtlich Nation, Region, ethnische Gruppe oder auch Religion.“
- Konstruktion dieser Definition von Kultur = Ethnie verweist auf die altbekannte Umgangsschwierigkeit mit dem Terminus „race“
- ➔ Stellenwert von *Cultural Diversity Management* in Deutschland ist geringer (im Vergleich zu anderen europäischen Ländern und USA und UK)



dr. iris koall
technische universität
dortmund

Joana Vassilopoulou
University of East Anglia



Grundsätzlich wurde die im Vergleich geringste Internationalisierung der MitarbeiterInnenschaft festgestellt

- Deutsche Unternehmen beschäftigen lediglich 11% ausländische Mitarbeitern im Inland.
- 11% inländischer Mitarbeiter befindet sich im Ausland, welches ebenfalls den geringsten Anteil im Vergleich darstellt.
- Nur 44% der deutschen Unternehmen gaben an Cultural Diversity Management zu praktizieren (im Vergleich zu 75% der europäischen Unternehmen und 92% der US-amerikanischen Unternehmen)

„Cultural“ diversity management in Deutschland hinkt hinterher
Köppel/Yan/Lüdicke 2007)

Erklärungsversuch (3/5):

Als Erklärung dafür wird die *scheinbare* noch nicht ganz so internationale Belegschaft angeführt. Aus Sicht der Unternehmen gibt es somit keinen gesteigerten Bedarf cultural diversity management zu betreiben!?

Folgen:

Kulturelle Vielfalt als auch ihr Potenzial werden seitens der Unternehmen als Unternehmensressource verleugnet.

Eine Wertschätzung und das gezielte Einsetzen dieser Diversity Dimension erfolgt hauptsächlich in der Bedienung ausländischer Kunden und Märkte (Ethnomarketing).

→ **Es findet eine Vernachlässigung von tatsächlicher Kooperation und einer Integration in das Gesamtunternehmen statt.**

Diversity Management ist nicht die erste, sondern kann als die letzte Stufe auf dem Weg zur Inklusion von Minoritäten wahrgenommen werden (John Wrench 2003), (4/5)

Vorher erforderlich sind

1. Training the immigrants (language skills, integration into the society)
2. Making cultural allowances (here allowances are made for specific religious or cultural needs of minority groups within the organisation)
3. Challenging racist attitudes (the recognition that racism exists in society and probably in organisations and that multicultural approach does not address this source of exclusion)
4. Combating discrimination (Anti-discrimination)
5. Equal opportunities policies with positive action
6. Diversity management (implies two stages, 1. Valuing diversity; 2. Managing diversity)

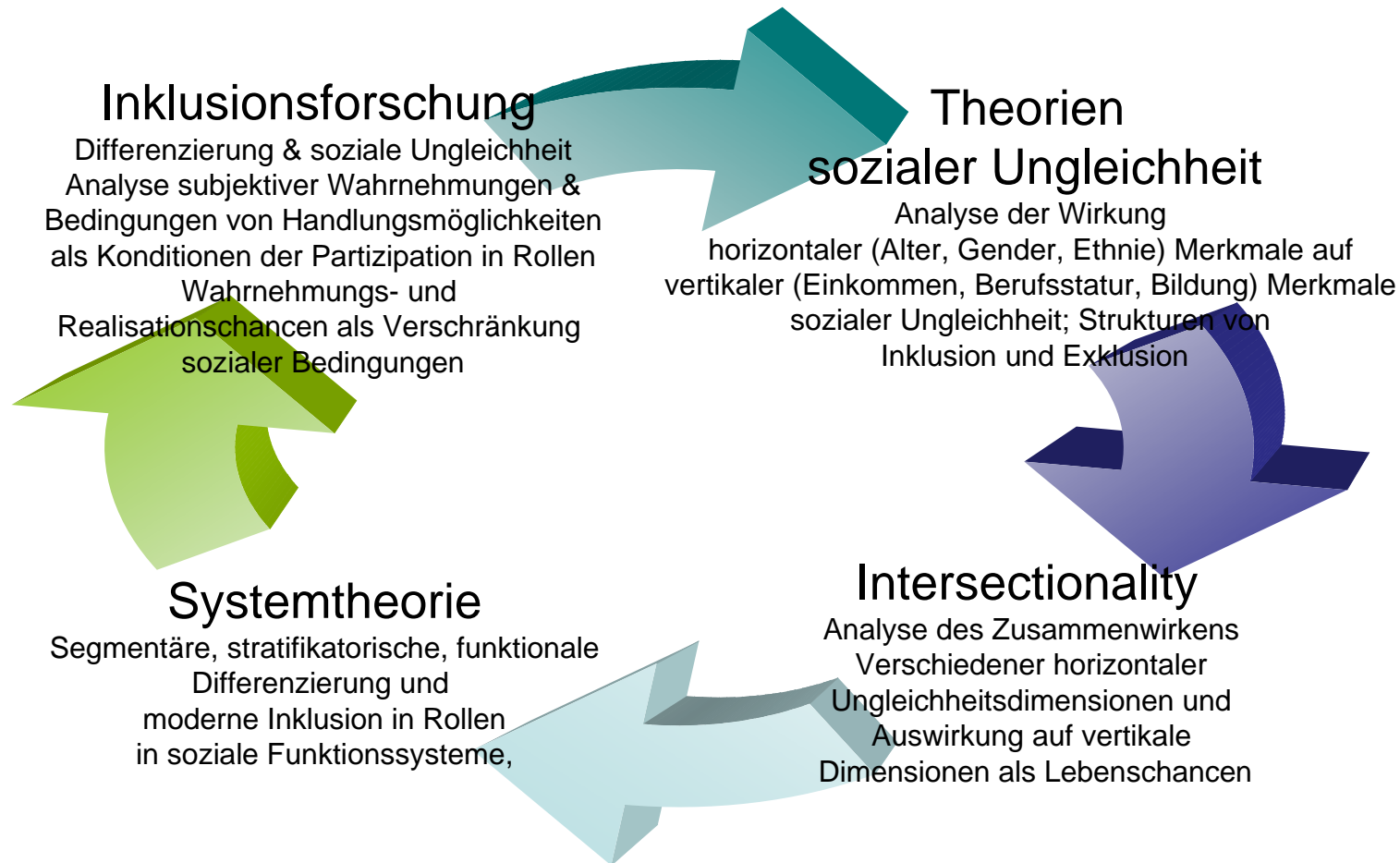
- ➔ In Deutschland sollte somit Diversity Management nicht als eine Weiterführung, oder auch Ergänzung, zu anderen Gleichstellungsmaßnahmen für Menschen mit Migartionshintergrund angesehen werden.

Kritikpunkte:

- der Diversity Management Diskurs ignoriert strukturelle und institutionelle Formen von Rassismus und nivelliert Differenzen wie Geschlecht und ethnische Herkunft und macht diese zu einer Differenz unter vielen (Kersten, 2000).
- Der Fokus auf die Exklusion aufgrund der ethnischen Herkunft wird entschärft.
- Diversity Management riskiert die Aufrechterhaltung der Ansicht Kultur sei permanent und unveränderbar, während dabei zusätzlich die Dimension Ethnie auf ein simplifiziertes Konstrukt reduziert wird, welches dann in Training Sessions einfach zusammengefasst werden kann (Wrench 2005).

Intersektionelles, inclusives Managing Diversity (5/5)

1. Diversity Management als Business Case ermöglicht alleine keine Equal Opportunities. DM ist ein Schritt zur entweder Vermeidung oder Manifestierung sozialer Ungleichheit
2. Managing Diversity wird effizienter, wenn es sich auf Diversityforschung beziehen kann. Fragestellungen zur dem Bedingungen von Diskriminierung können mit soziologisches Theorien und Modellen bearbeitet werden.
3. Erforderlich ist die Analyse der Herkunft soziale Ungleichheiten in Organisationen als Verbindung von Makro/Meso/Mikro – Perspektiven (Ibarra 1995)
4. Differenzierte Beobachtung verschiedener Merkmale sozialer Ungleichheit und Ermittlung von Diskriminierung verstärkenden und verminderter Tendenzen.





dr. iris koall
 technische universität
 dortmund

Joana Vassilopoulou
 University of East Anglia



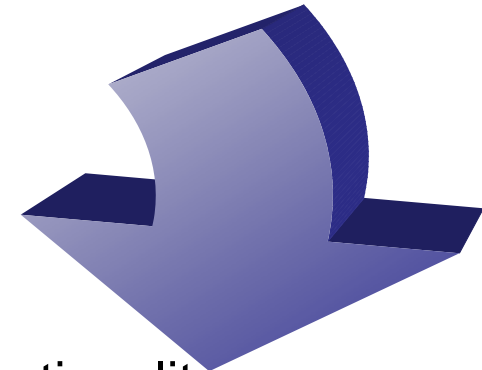
Inklusionsforschung
 Burzan/Schimanck 2005



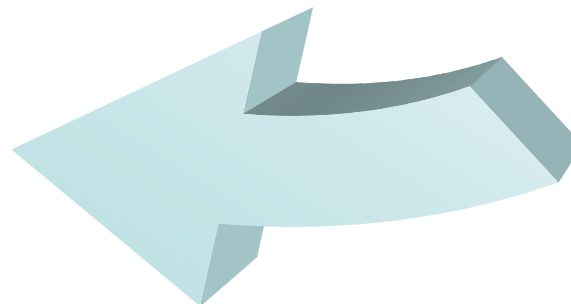
Theorien
 sozialer Ungleichheit
 (Schelsky 1965, Dahrendorf 1965,
 Leisewitz 1977; Beck 1983; Hradil 1987)



Ambiguität von
 Chance & Choice



Systemtheorie
 (Baecker 2000, Hejl 2001,
 Luhmann 1984)



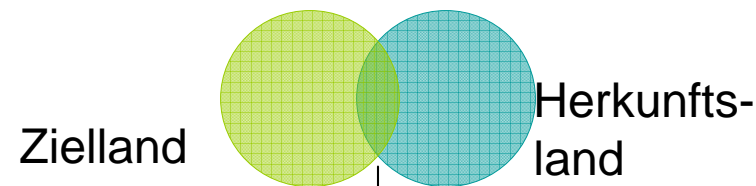
Intersectionality
 (Knapp 2005
 McCall 2001, Müntz 2008
 Bruchhagen/Koall 2007)

2. Intersektionelle Inklusion

Die dreifachen Vergesellschaftungsprozesse von Frauen und Männern als Geschlechtszugehörigkeit, Klassen-Situertheit und Staatsbürgerschaft definieren den Zugang zu oder den Ausschluss von gesellschaftlichen Ressourcen, Gütern oder Positionen (Lenz 2007).

„Vor dem Hintergrund politischer und ökonomischer Transformationsprozesse in zentral- und osteuropäischen Ländern seit 1989, der Erweiterung der EU und auch der aktuellen Globalisierungsphase kommen der Staatsbürgerschaft und der Nationalität insofern besondere Bedeutung bei, als durch sie der territorial-politische Kontext benannt wird, in den Ungleichheitsstrukturen jeweils historisch spezifisch eingeschrieben sind“ (Münst 2008:4).

3. Inklusionsbegriff



Bi-nationales konstituiertes Feld

beschreibt die Inklusion als Zusammenwirken von
Gender, Milieu, Staatsangehörigkeit
und ethnischer Herkunft
auf den Ebenen von:

Gesellschaft – Interaktion – Organisation

3.1 Gesellschaftliche Inklusion (1/2)

- In den frühen Wirtschaftswunderjahren wurde das „differential exclusion model“ verfolgt, in denen Immigranten als Gastarbeiter ohne volle soziale und politische Rechte angesehen wurden,
- ab Mitte der 90er Jahre wurde eher ein Assimilationsmodell (mit multikulturellen Anteil in Bildung) verfolgt, gefolgt von diversen Modellen, die ein einheitliches Konzept zur Einwanderung vermieden haben
- erscheinen seit der politischen und ökonomischen Transformation aus Zentral- und Osteuropa 1989 als Pendelmigration und –inklusion
- widersprüchlich zu einer linearen, funktionalen Differenzierung, Rationalisierung, Individualisierung und Demokratisierung (Imhof 1996: 871)

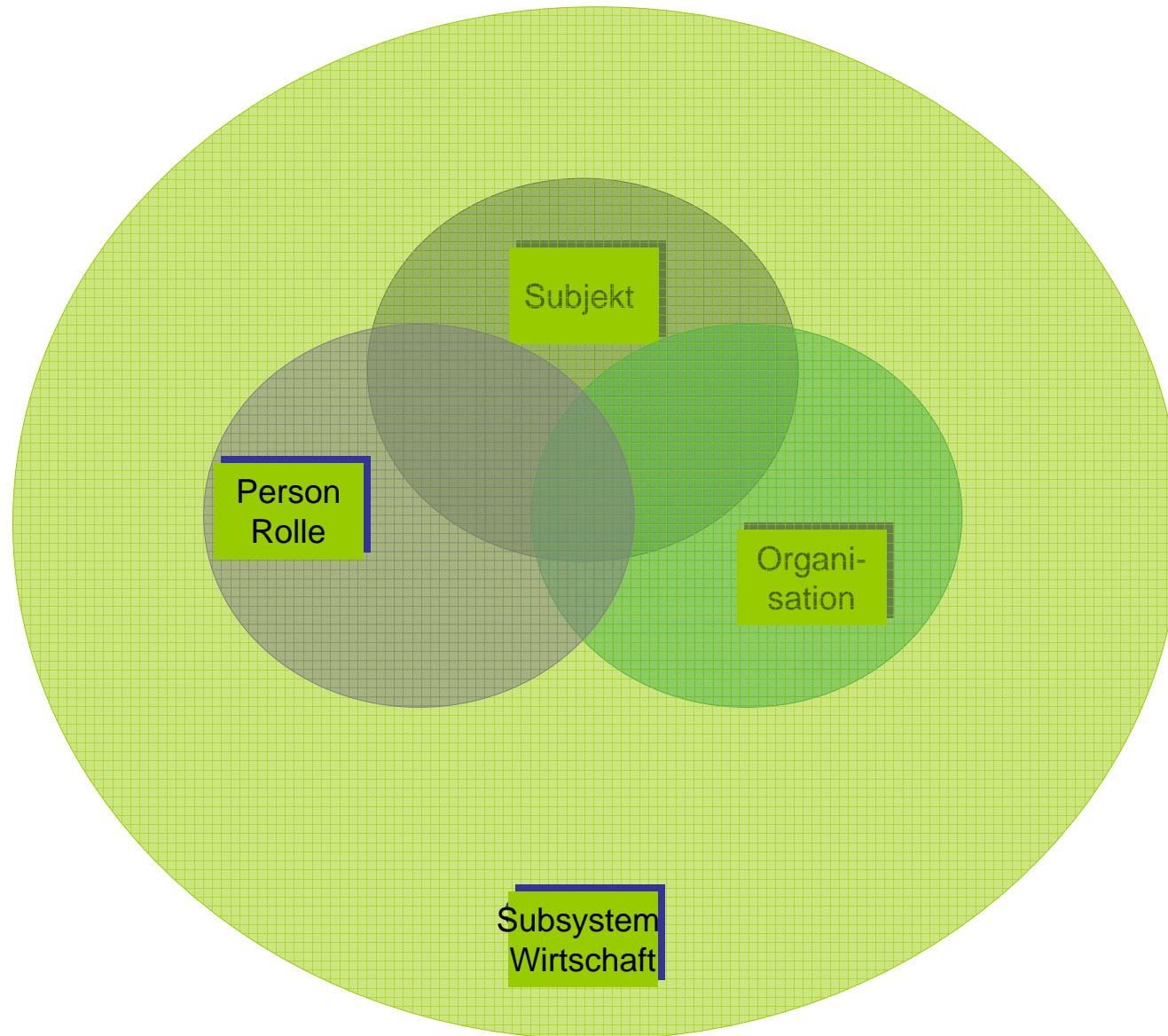
3.1 Gesellschaftliche Inklusion (2/2)

erfolgt im Rahmen einer komplexitätsreduzierenden, gemeinschaftsfördernden *Fremdenangst*, die zur „sozial erlaubten Phobie“ in einer Moderne wird (Imhof 1996: 869).

- begleitet von (nicht-postmoderne) soziale Bewegungen die als Hintergrund immer eine „objektive Grundlage“ haben und insofern immer auf einem strukturellen Antagonismus beruhen (Esser 1996: 876), der von binären Kategorisierungen geprägt ist und nicht beachtet, dass
- „Menschen des gleichen Milieus aber mit unterschiedlichem Migrationshintergrund mehr miteinander verbindet, als mit dem Reste ihrer Landsleute aus anderen Milieus“ (Sinus Sociovision 2007:6).

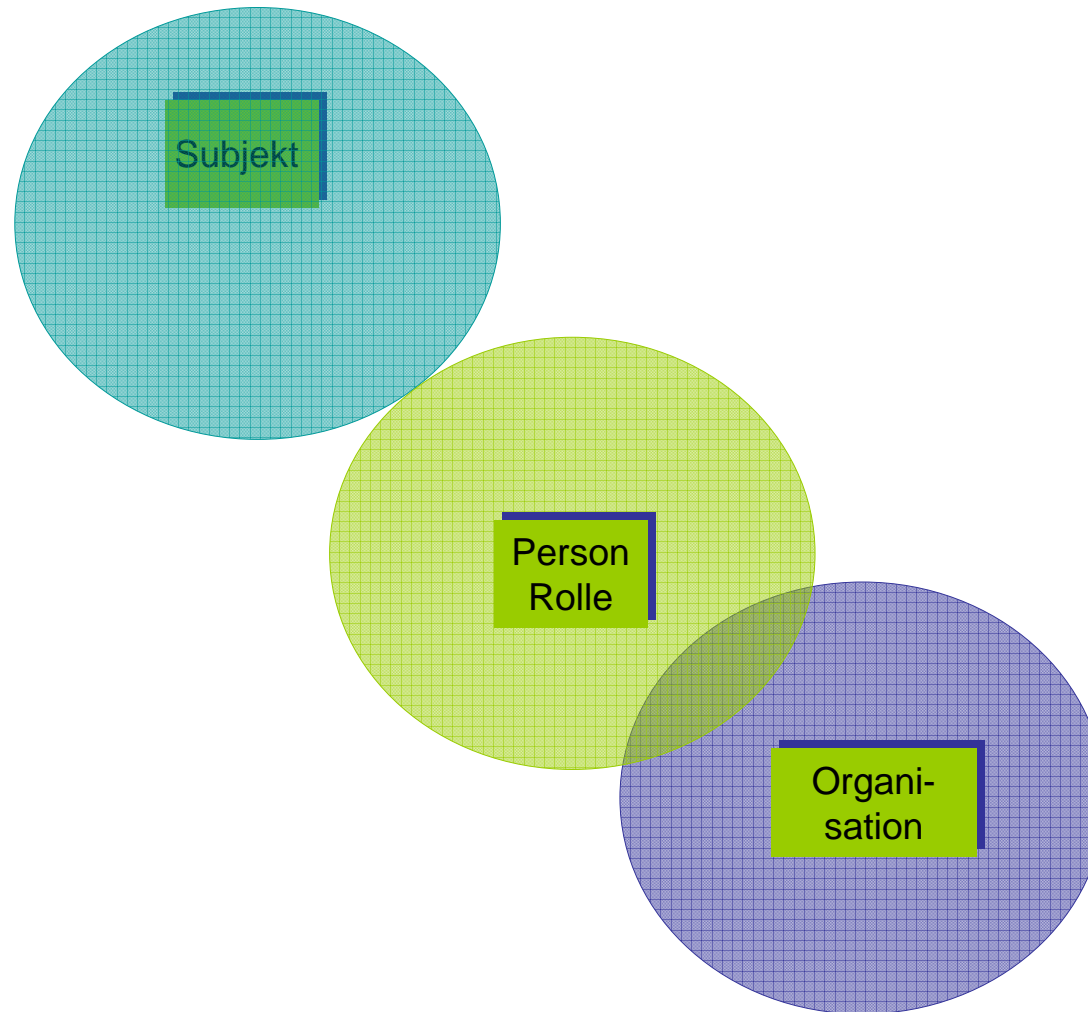
3.2 Interaktionelle Inklusionsformen

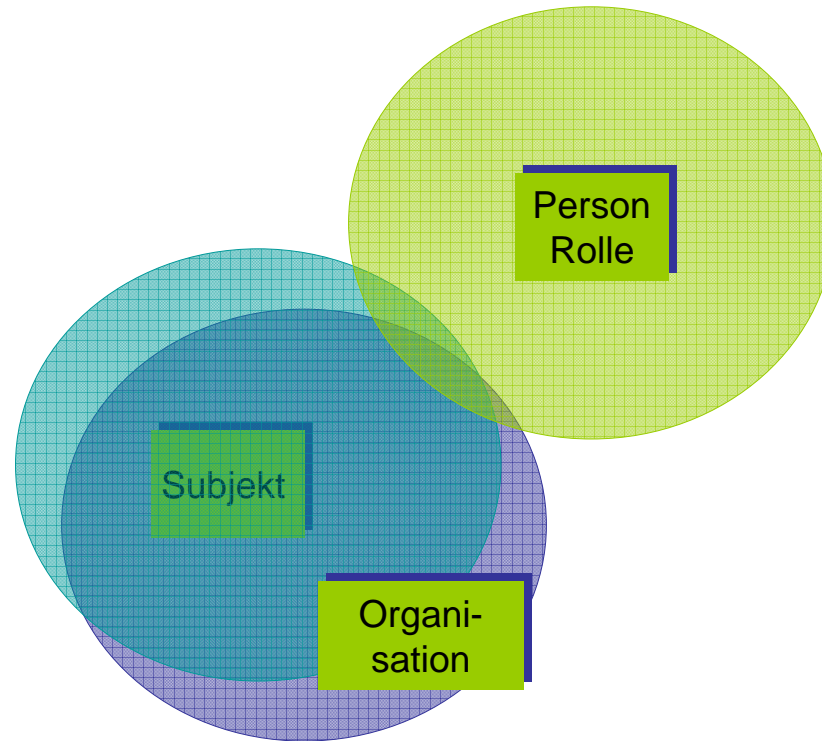
- polykontextuelle Inklusion von Subjekten in verschiedene Teilsysteme mit unterschiedlicher Intensität und Häufigkeit
- multiple, Teilinklusion (statt exklusiver Totalinklusion in stratifikatorischen, segmentären Gesellschaftsformen) muss individuell gemanagt werden (Burzan/ Schimanck 2005)
- individuelle Diversity kann ambivalent und widersprüchlich sein, wird allerdings in Organisationen diszipliniert und funktional fokussiert
- kontextunabhängige, symbolische Konstitution der Interaktion durch Formen, Medien & Codierungen (Luhmann 1997, Koall 2001) wirkt rekursiv auf funktionale Differenzierung



3.3 Organisationale Inklusionsformen als Ambivalenz von *chance* & *choice*

- Inklusion in professionellen Rollen oder Publikumsrollen als Entscheidung zur Teilnahme in funktionalen Teilsystemen (Burzan/Schimanck 2005)
 - gebunden an verschiedene soziale Milieus von MigrantInnen (sh. Soziovision; Beck/Perry 2008)
 - als Grenzgänger und „Parasiten“ (Nassehi) sind Personen Vermittler zwischen unterschiedlichen funktionalen Systemen und Interaktionssystemen
- Inklusion im Rahmen der MitarbeiterInnenrolle unter Berücksichtigung von intersektionellen Verschränkungen der Möglichkeiten zur Teilhabe an verschiedenen Systemen
 - bi-national konstituierte Feld der Teilnahme
 - Pendelmigration der zirkulären, wechselnde An- und Abwesenheiten (Metz-Göckel et al 2008),
 - in der die Alltagssituation der Beschäftigten von Illegalität geprägt (Münst 2008: 7), die nur durch die supplementäre Logiken der unsichtbaren Zuarbeit im Heimatland möglich ist





Herausforderungen für das Diversity Management in Deutschland?

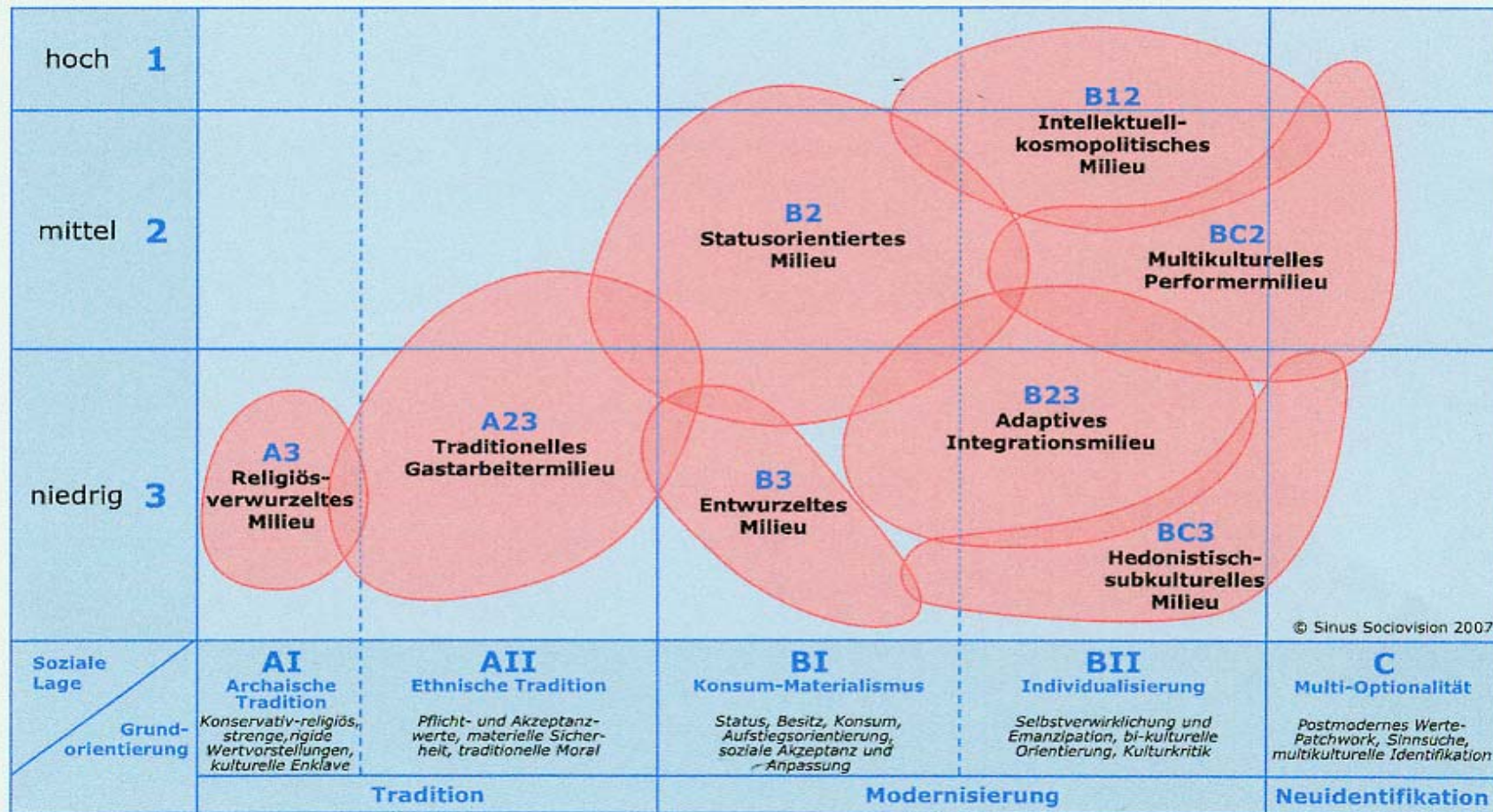
„... diversity management is not seen as a policy solely directed toward the interests of excluded or underrepresented minorities rather it is seen as an inclusive policy, one which therefore encompasses the interests of all employees, including white males“ (Wrench 2005: 74)

„...Tactic to defuse the black struggle for employment equality precisely, because it was the race angle, which was most unpopular with employers“ (Wrench 2005: 76).

„Race was a sacrificial lamb to launch diversity and make it palatable. And who is corporate America? White males, and they don't want to hear about race“ (Diversity Chair of SHRM in its Journal)“ (Wrench 2005: 76).

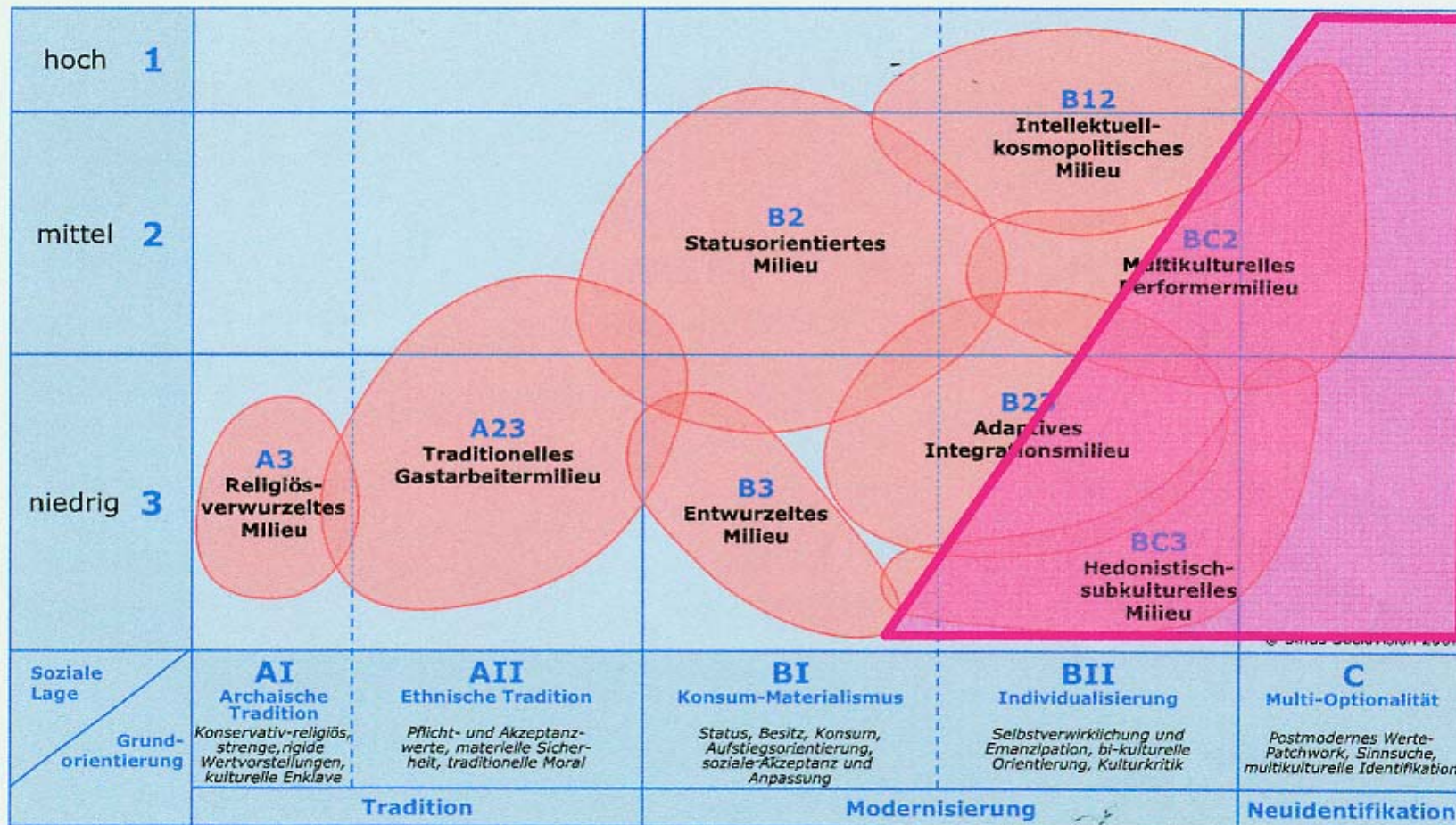
Die Migranten-Milieus in Deutschland 2007

Soziale Lage und Grundorientierung



© Sinus Sociovision 2007

Die Migranten-Milieus in Deutschland 2007
 Lebensweltlicher Schwerpunkt: 2. / 3. Generation



tu dr. iris koall
technische universität
dortmund

Joana Vassilopoulou
University of East Anglia



CCCCCCC

References:

- Beck, Ulrich (1997): Was hält modernen, individualisierter Gesellschaften zusammen? Politische Freiheit als Sinnquelle der Moderne, in: Voß, Günter/Pongratz (Hg.) Subjektivneutrale Soziologie, Opladen: Leske und Buderich, S.223-241
- Baecker, Dirk (1994): Postheroisches Management, Berlin: Merve
- Burzan, Nicole (2007): Soziale Ungleichheit – Ein Einführung in die zentralen Theorien. Wiesbaden: VS
- Burzan, Nicole/ Schimank, Uwe (2005): Inklusionsprofile – Überlegungen zu einer differenzierungstheoretischen „Sozialstrukturanalyse“. In: Schwinn, Thomas (Hrsg.): Differenzierung und soziale Ungleichheit – Die zwei Soziologien und ihre Verknüpfung. Ort: Humanities Online, S. 209-237
- Bruchhagen, Verena/ Koall, Iris (2007): Loosing Gender Binary? Winning Gender Complexity! Journal Netzwerk Frauenforschung NRW, No. 22, 32-42
- Dahrendorf, Ralf (1965): Gesellschaft und Demokratie in Deutschland, München, Piper
- Esser, Hartmut (1996): Die Entstehung ethnischer Konflikte. Plenum X: Formen und Messung ethnischer und sozialer Differenzierung. In: Hradil, Stefan & DGS (Hrsg.): Differenz und Integration – die Zukunft moderner Gesellschaften, Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, in Dresden 1996 In: S. 876-894
- Imhof, Kurt (1996): Gemeinschaft in der Gesellschaft: Modernisierung und Ethnizität. Plenum X: Formen und Messung ethnischer und sozialer Differenzierung. In: Hradil, Stefan & DGS (Hrsg.): Differenz und Integration – die Zukunft moderner Gesellschaften, Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, in Dresden, S. 860-875
- Hradil, Stefan (2004): Die Sozialstruktur Deutschlands im internationalen Vergleich. Wiesbaden, VS
- Knapp, Gudrun-Axeli (2005): "Intersectionality" – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von „Race, Class, Gender“. Feministische Studien, 23(1) , 68-80
- Petra Köppel/ Junchen Yan/ Jörg Lüdicke (2007): Cultural diversity management in Deutschland hinkt hinterher. Bertelsmann Stiftung
- Ibarra, Herminia: Race, Opportunity and Diversity of Social Circles in Managerial Networks. In: Academy of Management, 38(3), 673-703
- Lenz, Ilse (2006): „Machtmenschen, Marginalisierte, Schattenmenschen und moderne Gleichheit. Wie werden Ungleichheiten und Egalisierungen in der Moderne strukturiert?. In: Aulenbacher, Brigitte, Bereswill, Mechthild/ Löw, Martina, Meuser, Michael / Mordt, Gabriele/ Schäfer, Reinhild/ Scholz, Syka (Hrsg.): FrauenMänner-Geschlechterforschung, State of the Art, Münster: LIT, S. 100-115
- Leisewitz, André (1977): Klassen in der Bundesrepublik Deutschland heute. Frankfurt: Verlag Marxistische Blätter
- Luhmann, Niklas (1997): Gesellschaft der Gesellschaft. Frankfurt: Suhrkamp
- Luhmann, Niklas (1984): Soziale Systeme. Frankfurt: Suhrkamp
- Metz-Göckel, Sigrid/ Morokvasic, Mirjana/Münst, A. Senganata (Hrsg) (2008): Migration und Mobility in Enlarged Europe: A Gender Perspective, Leverkusen: Münst, Senganata (2008): Intersektionalität als Perspektive der Migrationsforschung. In: Femina Politica, erscheint 5/2008
- Schlesky, Helmut (1965/61): Gesellschaftlicher Wandel, in ders.: Auf der Suche nach Wirklichkeit. Gesammelte Aufsätze, Düsseldorf/Köln:Diederichs, S. 337-351
- Sinus Sociovision (2007): Die Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Eine qualitative Untersuchung. Auszug aus dem Forschungsbericht. Heidelberg www.sinus-sociovision.de/Download/Report_Migranten-Milieus_16102007_Auszug.pdf, Stand 29.05.2008
- Wrench, John (2005): Diversity Management can be bad for you. Race & Class, Vol. 46(3), 73-84
- Wrench, John (2003): Managing Diversity, fighting racism or combating discrimination? A critical exploration. EUMC, Vienna