

Diversity, Diversity-Management und Menschen mit Behinderung

Versuch einer Erklärung – vorzutragen zum „Diversity-Tag-Düsseldorf“ 2.12.2016

Mit der Öffnung der Gesellschaft und deren Vielfalt ist in der Unternehmens- und Personalentwicklung der Begriff „Diversity“ eingeführt worden. Mit „Diversity“ wird die Organisations- und Personalentwicklung durch die Verschiedenartigkeit der Menschen in einem Unternehmen bezeichnet.

Die gegenseitige Rücksichtnahme und Akzeptanz, sowie die Einbringung verschiedener Sichtweisen aus den jeweiligen Gruppen kann ein Unternehmen befördern. Hierzu können Maßnahmen eingeleitet werden, welche das Potential der Vielfalt in einem Unternehmen optimieren. Auch Menschen mit Behinderungen sind ein Teil der Vielfalt in einem Betrieb. Wenn dieses zielgerichtet koordiniert wird, sprechen wir von „Diversity-Management“.

Wir sind zusammengekommen, weil der ursprünglich in der Organisations- und Personalentwicklung beheimatete Begriff nunmehr auf das Zusammenwirken unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen in einer Kommune und damit auf das Zusammenleben der Bürger in Düsseldorf übertragen werden soll. Dass solche Versuche auch andersorts stattfinden, ist an der Einrichtung von Studiengängen zum Thema „Diversity“ an Hochschulen, an der Popularisierung des übersetzten Begriffs Vielfalt und an vielen anderen Stellen der Gesellschaft erkennbar.

Den Begriff „Diversity“ auf Menschen mit Behinderungen in den gesellschaftlichen Bezügen einer Stadt zu übertragen, ist schwierig, weil der Begriff in den Gemeinschaften der behinderten Menschen bislang wenig gebraucht wird. Hier tauchen vielmehr Begriffe wie Inklusion, Normalität, Teilhabe, Empowerment und Partizipation auf. Auch sie sind schon in ihrer Bedeutung schwierig zu erklären, weil viele Menschen mit Begriffen konfrontiert werden, die nicht ihrem angestammten Sprachverständnis entsprechen. „Diversity“ oder „Diversity-Management“ gehören ebenfalls zu den nicht im allgemeinen Sprachgebrauch verorteten Begriffen. Die Vereinfachung der Begrifflichkeit gleitet leicht auf die Ebene der Banalität und Allgemeingültigkeit ab. Dann verliert sie aber an Aussagekraft.

Wenn wir von einer Gesellschaft sprechen, die ihre Kraft und Struktur aus der Unterschiedlichkeit gewinnt, so kommt es vielen Menschen mit Behinderungen weniger darauf an, dass sie anders sind, als dass sie eigentlich genauso normal wie alle anderen Menschen leben wollen. Sie wollen keine Barrieren in Schule, Beruf, im Leben in der Stadt, Wohnen usw. Sie wollen ungehindert kommunizieren, das Internet bedienen, kommunale Bescheide verstehen, angemessen angesprochen werden und Zugänge zu Veranstaltungsorten haben. Es hat in den Gemeinschaften behinderter Menschen in der Vergangenheit Gruppen wie die „Krüppelbewegung“ gegeben, die auf ihre Unterschiedlichkeit von anderen Menschen lautstark hingewiesen haben. Die meisten behinderten Menschen wollen aber partizipieren, wie alle anderen auch. Sie wollen kein zusätzliches Stigma tragen, das ihren Unterschied deutlich macht. Buntheit und Vielfalt sind schön, aber viele Menschen mit Behinderungen, wollen die Farbe der anderen tragen. Gleichsein nicht Anderssein ist das Ziel. Die Hoffnung liegt auf der gleichen Partizipation.

Menschen mit Behinderungen tun sich mit dem Begriff „Management“ besonders schwer, weil Assoziationen aufkommen, in denen Menschen mit Behinderungen im Namen der Fürsorge verwaltet wurden. „Alles mit – nichts ohne uns“ ist die kurze Formel, die Menschen mit Behinderungen bewegt. Da passt kein Managementbegriff hinein.

Vielleicht gehen wir das Thema „Diversity“ pragmatisch an. Menschen mit Behinderungen wollen teilhaben, sie suchen Chancengleichheit in Bildung und Beruf, sie wollen normal wie andere sein, ihr Auskommen und ihre Unterstützungsleistungen sicher und ohne Diskriminierungen erhalten, politisch mitsprechen und einfach gesagt ihren Cappuccino im gleichen Gartenrestaurant am Sonntagnachmittag trinken, wie alle anderen auch.

Es ist klar, dass sich die Partizipation behinderter Menschen nur in einer Gesellschaft verwirklichen lässt, die die Vielfalt zulässt. Menschen mit Behinderung haben Potential. Müssen Menschen mit Behinderungen die Forderung nach Partizipation noch stellen? Ist sie nicht bereits gestellt?

Vielfalt wirkt dort, wo die Kräfte aus ihrer Vielfalt heraus zusammenwirken. Es gilt nicht die besonderen Leistungen herauszustellen, die die Menschen aus den einzelnen Gruppen für das Ganze erbringen, wie dieses in Diversity-Konzepten gerne vertreten wird, sondern es gilt in der Vielfalt Entwicklungspotenzen zu erkennen. Wir sind dann wieder in der Begrifflichkeit von Toleranz, Inklusion, Empowerment, Teilhabe und Partizipation behinderter Menschen, wenn wir unsere Forderungen stellen.

Sprechen wir jedoch aus der Perspektive von „Diversity“, die die Belange von behinderten Menschen aus der Richtung ihrer Potentialität betrachtet, können wir schlussendlich sagen, dass sie ähnliche Ziele verfolgt, ohne dass die bekannten Diskurse der Menschen mit Behinderungen bislang in den Begriff eingegangen sind. Selbstverständlich wird der Beirat von Menschen mit Behinderungen an der Entwicklung des Diversity-Konzeptes mitwirken. Selbstverständlich steht er für eine Vielfalt der Stadtgesellschaft.

Die genialsten Lösungen schrieb der Psychiater Eibel-Eibelsfeld 1928 in seinem Buch „Genie, Irrsinn und Ruhm“ finden an Orten statt, in den verschiedene Kulturen zusammen treffen. Offensichtlich müssen wir uns diesen Gedanken, was die gesamtgesellschaftliche Situation betrifft, noch einmal vor Augen führen, wenn wir Zweifel an der Kraft der Vielfalt haben.

Wolfgang Wessels

stellvertretender Vorsitzender
des Beirates für Menschen mit Behinderungen
der Stadt Düsseldorf