

# **Inklusionen und Exklusionen. Managing Diversity in der Metropolentwicklung**

Michael Meuser

Regionalkonferenz Ruhr, 29.9.2009

## **Diskurs der Metropolentwicklung**

- Managing Diversity als Instrument der Stadt- und Regionalentwicklung
- „Imagineering“ als Strategie der Stadt- und Regionalentwicklung
- kulturelle Vielfalt des Ruhrgebiets als Potential der Region und als positiver Imagefaktor

# Übersicht

1. Kommunale Diversity-Politik
2. Managing Diversity: Individualisierung sozialer Zugehörigkeiten
3. Kontext Wissensgesellschaft
4. Inklusionen und Exklusionen

# 1. Kommunale Diversity-Politik

- Urbanität und Diversity
- Diversity als entscheidender Wachstumsfaktor für Metropolen der Zukunft
- „Charta der Vielfalt“
  - „Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen.“
- Attraktivität für die „kreative Klasse“
- Bedeutung „weicher Standortfaktoren“
- Umstellung von Defizit- auf Potentialsemantik

## 2. Managing Diversity: Individualisierung sozialer Zugehörigkeiten

- Soziale Unterschiede nicht als soziale Ungleichheiten, sondern als Quelle kultureller Vielfalt, als Humanressourcen
- Ersetzung der Semantik sozialer Ungleichheit durch die Semantik kultureller Differenz
- Recht auf „faire Ungleichbehandlung“
- Ökonomischer Begründungsrahmen:

"Diversity Management betont die Notwendigkeit, die kulturellen Unterschiede einzelner Arbeitnehmergruppen zu erkennen und diese bei der Gestaltung der Unternehmenspolitik angemessen zu berücksichtigen. (...) Diversity Management ist zuallererst eine Strategie zur Verbesserung der Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens, angetrieben von Geschäftszielen und Marktvorteilen. Der zugrundeliegende Gedanke ist, dass ein Umfeld von kultureller Verschiedenartigkeit, in dem Unterschiede zwischen Personen geschätzt werden, es den Mitarbeitern ermöglicht, sich in einer reicheren, kreativeren und produktiveren Arbeitsumgebung vollständig einzubringen." (Wrench 2000)

## 2. Managing Diversity: Individualisierung sozialer Zugehörigkeiten

- Gegensatz zwischen der wirtschaftlichen Orientierung von Diversity und Gleichstellungskonzepten
- Auszug aus einem Interview mit einem HRM (Hearn/Collinson 2006):

„Die drei hauptsächlichen unternehmerischen Gründe zusammenfassend, warum wir denken, dass Diversity wichtig ist, würde ich erstens sagen, dass wir Kreativität in unserer Organisation fördern müssen. Zweitens müssen wir unsere Kunden besser verstehen. Und drittens wollen wir eine inklusive Arbeitsumgebung haben, die es uns erlaubt, unseren Pool potentieller Bewerber auszuweiten. Unsere Belegschaft sollte gerne für das Unternehmen arbeiten.

Die Interviewerin fuhr fort: Welche Art von Geschlechterpolitik haben Sie in Ihrer Organisation?

Ich bin versucht zu sagen, dass die Unterhaltung sehr kurz sein wird, wenn wir diesen Punkt diskutieren.“

- Individualisierende Sicht auf soziale Zugehörigkeiten
- Marktbezogener Individualismus

### **3. Kontext: Wissensgesellschaft**

- Bedeutungsverlust materieller Ressourcen, Bedeutungsgewinn von Humankapital
- Subjektivierung von Arbeit
- Ergänzung zertifizierter Qualifikationen und formaler Bildungstitel durch von der Person und deren individueller Biographie nicht abtrennbare Humanressourcen

## 4. Inklusionen und Exklusionen

- Marktlogik: Inklusionsverheißungen und Exklusionen
- Welche Vielfalt wird nachgefragt? Welche Humanressourcen sind marktfähig?



## Diversity-Management in Nordrhein-Westfalen

### Vorteil durch Vielfalt

## 4. Inklusionen und Exklusionen

- Marktlogik: Inklusionsverheißungen und Exklusionen
- Welche Vielfalt wird nachgefragt? Welche Humanressourcen sind marktfähig?
- Unterscheidung von geschätzter Diversität und unerwünschter, als problematisch wahrgenommener Differenz
  - „Wir haben in Berlin kein Problem mit einer Zehlendorfer türkischen Community, die zum Konzert an den Gendarmenmarkt fährt, wohl aber mit dem Soldiner Kiez und dem Rollbergviertel, weil sich dort der soziale Abstieg mit der kulturellen Abschottung paart.“ (Volker Ratzmann, Bündnis 90/Die Grünen im Berliner Abgeordnetenhaus, 25.11.2004)
- Diversity als Chiffre für den vertrauten Anderen, Parallelgesellschaft die Chiffre für den fremden Anderen

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit !**