

# PLUSPUNKTE

IMPULSE FÜR POLITIK- UND POTENZIALENTWICKLUNG

## Kulturelle Vielfalt: 5 Stolpersteine\*

Zur Erinnerung:

Letzte Woche haben wir 5 Erfolgsfaktoren für kulturelle Vielfalt bekannt gemacht.

### – Lippenbekenntnisse statt ernstgemeinter Leitmotive.

Schnell ist das Ziel gefasst, mehr kulturelle Vielfalt in die Organisation zu bringen – insbesondere wenn der Nutzen für politische Großorganisationen deutlich wird. Wenn Bekenntnissen zur kulturellen Vielfalt aber keine konkreten Umsetzungsmaßnahmen begleiten, wenn Leitsätzen im politischen Alltag keine Taten folgen, dann können sie statt der erwünschten die gegenteilige Wirkung erzielen. Denn dann verringern sie die Glaubwürdigkeit der Organisation.

### – Reduktion der Migrant/innen auf ihren Migrationshintergrund.

Menschen mit Migrationshintergrund sollen als bislang vernachlässigte Zielgruppe angesprochen werden. Es wäre aber ein Irrtum zu glauben, es gebe „die“ Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund. Genauso wenig gibt es „die“ Russen, „die“ Deutsch-Türken oder „die“ Aussiedler. Wenn politische Großorganisationen Menschen mit Migrationshintergrund auch in gutgemeinter Ansprache oder in der alltäglichen Zusammenarbeit über ihren Migrationshintergrund definieren und sie nicht als Menschen sehen, die die Organisationen wie alle anderen Mitglieder auch bereichern, dann ist die interkulturelle Öffnung der Organisation nicht gelungen.

### – Einleitung des Wandels ohne ‚alte‘ Mitglieder mitzunehmen.

In hierarchisch gegliederten Organisationen müssen von der Führungsebene vorgegebene Zielsetzungen von den unteren Gliederungen mitgetragen werden. Das gelingt nur durch Überzeugungsarbeit und durch das vorbildhafte Voranschreiten der Führungskräfte. Greifen neue Zielsetzungen in Organisationskultur und -struktur ein, so muss der Wandel respektvoll vorgenommen werden, um Etablierte nicht vor den Kopf zu stoßen, sondern stattdessen für die Ideen der Neuerungen zu gewinnen.

### – In die Delegationsfalle tappen.

Öffnung der Organisation bedeutet eine Öffnung aller Bereiche: Neuen Mitgliedern mit Migrationshintergrund dürfen deshalb nicht bestimmte Bereiche zugewiesen werden, für die sie aufgrund ihrer ethnischen Herkunft vermeintlich prädestiniert sind. Sie müssen ihre eigenen Interessen und individuellen Stärken einbringen können.

### – Organisationseigene Grundsätze verwässern oder aufgeben.

Parteien und Gewerkschaften müssen offen sein für Innovationen und neue Impulse. Das Gebot der Authentizität fordert aber ein, dass bestimmte Grundsätze, Werte und Normen – etwa Chancengleichheit – auch bei Wandlungsprozessen unangetastet bleiben müssen.

\* Aus: "Diversitätspolitik. Strategien für mehr kulturelle Vielfalt in politischen Mitgliederorganisationen" der Akademie Management und Politik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Kostenlos zu bestellen unter [www.fes.de/sets/s\\_pub.htm](http://www.fes.de/sets/s_pub.htm). Herzlichen Dank an die Akademie Management und Politik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Jetzt alle „Pluspunkte“ im Bildungswiki der Partei-Schule im Willy-Brandt-Haus: <http://parteischule-wiki.spd.de>.