

Weitblick über den Tellerrand

Marianne Aepli, Präsidentin Diversity Zug

10

Diversity heisst Vielfalt leben und in der Gesellschaft einbeziehen, systematisch Bedürfnisse, Unterschiede und Verbindendes erfassen. Es ist ein Konzept, das sowohl aus ökonomischer wie auch aus Sicht der Gleichstellung wirksam ist.

Der einzige männliche Kollege in meinem Studiengang der gender studies vor fünfzehn Jahren hat mit dem Erhalt des Masterdiploms sehr energisch verkündet, jetzt sei Schluss mit all den feministischen Theorien, die er während des Studiums um die Ohren gehauen bekommen habe, jetzt widme er sich in seiner weiteren Berufstätigkeit der Vielfalt von Diversity und lasse die Geschlechterdimension in der Vielfalt der Untersektionen zeitweilig verschwinden. Ich konnte ihn verstehen. Mein eigener Schwerpunkt lag in der praktischen Umsetzung der gender studies im Bildungsbereich. Ab und zu tauschen wir uns über Themen und Umsetzungen aus.

Wer von Biodiversität spricht, hat mittlerweile eine Vorstellung vom Zusammenleben von Arten und weiss um die Werte zum Erhalt von biologischer Vielfalt. Nicht erst seit dem Film «More than Honey» ist klar, dass eine Blütenbestäubung durch Menschenhand unweigerlich viel komplizierter ist, als wenn die Insekten dies erledigen. Wo in der Natur das Überleben der Stärkeren eine Konstante ist, gelten beim bewussten Einbezug von Diversität in der Gesellschaft Konstanten wie Menschenwürde und -recht, Gleichwertigkeit, Einbezug von Unterschieden, Schutz vor Diskriminierung. Gelebte Diversität im Alltag ist kein Honigschlecken und kein Sofasitzen. Sie gleicht eher einem Mobile, schwebend, das filigran auf allen Zweigen Ausgleiche braucht, ohne Schlagseite zu bekommen.

Im Zeitgeist

Die gesellschaftlichen Bewegungen der letzten Jahre zeigen, dass das Bewusstsein um die einzelnen Äste

deutlich steigt, der Fokus mal hier, mal dort speziell auf Ungleichgewicht hinweist, #Me Too, black lives matter, das Adoptionsrecht für gleichgeschlechtliche Paare oder im Kanton Zug die Kampagne «Alter hat Potenzial». Formen von gelebter Diversität finden sich in den Volksschulen, in der Demokratie. Es geht um Werte und Wertschätzung, Dialog, mehr Einschluss als Ausschluss, letztendlich auch um Stabilität im labilen Gefüge, sozialen Frieden. Um Themen, die sich aktuell weltweit sehr kontrovers zeigen, von gelebter Solidarität bis zum Extrem neuer Abgrenzung auf vielen Ebenen.

Aufbau in Zug

Vor knapp einem Jahr wurde der Verein Diversity Zug gegründet. Dies nach einem Kick-off mit Beteiligten aus Verwaltungen, Vereinen, Organisationen. Die Ergebnisse daraus fokussieren auf Themen wie «Diversity & Inclusion im Erwerbsleben», auf der Frage von «bottom up oder top down» im Kanton Zug, der Haltung von Politik und Gesellschaft zu Vielfalt und Einbezug. Und ganz klar der Aufruf zur Sensibilisierung. «So weit nichts Neues», meint mein Studienkollege und Diversity-Fachmann.

Der Verein Diversity Zug ist lose strukturiert, die über dreissig Mitglieder repräsentieren alle Dimensionen von gesellschaftlicher Vielfalt; Generationen, Herkunft, Kultur, Geschlecht, Gesundheit und Handicap, Religionen. Die Umsetzung passiert in einzelnen Projekten und Untergruppen. Wer Zeit und Knowhow zur Mitarbeit hat, bestimmt die Aktivitäten. Die Arbeiten sind ehrenamtlich, für Projektumsetzungen wird um finanzielle Unterstützung ersucht, bei Stiftungen, beim Kanton,

beim Bund. «Soft skills sind nice to have», sagt mein Studienkollege von damals, «ihr bewegt euch auf dünnem Eis, alle finden es wichtig und haben meist Wichtigeres zu tun.»

Im Umgang mit Vielfalt in öffentlich-gesellschaftlichen Bereichen zeigen sich vor allem die Verknüpfungen zweier Dimensionen. Menschen mit Handicap in der Berufswelt am Beispiel des Restaurants Intermezzo Zug, oder der Verein WABB, Wohnen und Arbeiten mit Behinderten auf dem Bauernhof, zu sehen im Film «Trio Morgarten», die aktuelle Ausstellung im Museum Modi-Lab oder Nachbarschaftshilfen und Generationen in den KISS-Genossenschaften, das Forum Kirche und Wirtschaft, Vereine und Organisationen mit Interkultur, Interreligion, Schulen mit Anschlusslösungen für Menschen mit Migration, das Fest der Nationen in Zug, aber auch das Gluscht-Festival mit kulinarischer Weltreise.

Es passiert nicht einfach

Diversität beinhaltet den Fokus auf einzelne Bereiche wie Geschlecht oder Alter, weil erst mit dem gezielten Fokus die ungeschriebenen Regeln und Ungleichgewichten auffallen, weil aber auch mit eben diesem Blick Ähnlichkeiten im Umgang mit Unterschieden erkenntlich werden; unser jahrhundertealtes Denken in Hierarchien, das für viel Ungerechtigkeit und Vorurteile sorgt und das sorgfältig hinterfragt werden soll.

Aktuell an Eigenaktivitäten von Diversity Zug ist die interne Vernetzung der Mitglieder und derer Aktivitäten, speziell mit Schwerpunkten zur Akzeptanz von Vielfalt. Wir beteiligen uns an einer Umfrage der Hochschule Luzern mit dem Eidgenössischen Büro für Gleichstellung betreffend Wiedereinstieg von Frauen nach familiärer Berufspause. Wir platzieren Hinweise auf der Homepage zu lokalen Aktualitäten im Diversity-Bereich. Intern läuft eine Corona-



Diversity, so klingt die Musik – mehr als Schwarz und Weiss. Weitere Informationen finden sich unter diversityzug.ch.

Umfrage, zu den Auswirkungen der Pandemie im eigenen Tätigkeitsfeld und Erkenntnissen daraus für einen längerfristigen Umgang mit solchen Einschränkungen, Veränderungen. Wir beteiligen uns an einer Veranstaltung des Vereins Palliativ zum Umgang mit dem Tod in verschiedenen kulturellen Kontexten.

Wir lancieren ein Projekt zum Einbezug von Vielfalt in der Arbeitswelt, der Wirtschaft. Auch hier in kleinen Schritten, das Eis bleibt dünn und ein Gesuch um Finanzierungshilfe wurde vom Kanton Zug abgelehnt. Im Projektverlauf haben wir recherchiert, wie Firmen Diversität miteinbeziehen, was sie wissen, was sie

brauchen, was sie wollen. Dabei sind wir auf die «Checkinstrumente» der Hochschule Sankt Gallen und der Hochschule Luzern gestossen, beide bieten einen Firmencheck für Grossfirmen mit über 1000 Angestellten an, zusätzlich gibt es Umsetzungshilfen zum Einbezug der «blinden Flecke». Das Angebot nutzen und zahlen Firmen, die sich Diversität auf die Fahne geschrieben haben.

Testsetting KMU

Meist ist bereits das Bewusstsein da, dass der Einbezug von Vielfalt ein besseres Arbeitsklima, offenere Denkweisen, einen Mehrwert bringt. Die Zuger Wirtschaftskammer hat in ihrer Vortragsreihe «Change als Chance» ebenfalls Diversity & Inclusion als Schwerpunkt. Diversity Zug will einen Check für kleinere Betriebe, Organisationen und auch für Verwaltungen ermöglichen. Wir haben in der Zusammenarbeit mit der Hochschule Luzern Wirtschaft in Rotkreuz eine Partnerin zur Einrichtung eines Checks für KMU gefunden, ein passendes KMU aus dem Kanton Zug für eine Pilotentwicklung, jetzt folgen Finanzgesuche an Stiftungen und vielleicht erneut an den Kanton Zug. Die HSLU wird den wissenschaftlichen Teil hierin übernehmen, für Dienstleistungsangebote im Anschluss ist sie nicht die passende Institution. Da werden wir die nächsten Schritte üben.

«Vielfalt ist alles rund um uns, wir können uns dem nicht entziehen», sagt Kollege Diversity, der im Seefeld in Zürich wohnt. Jedenfalls ist der Einbezug von Unterschieden eine ähnliche Kraftleistung wie deren Ausschluss. Und wenn das dünne Eis nicht hält, gilt es Brücken zu bauen. Anknüpfen an der Emotion, an der Wahrnehmung, an den Werthaltungen und in den Unterschieden Ähnliches ausmachen, auf der Grundlage eines humanistischen Menschenbildes. Das funktioniert. Mensch sei Dank. So vielfältig! ■