Internationale Gesellschaft für Diversity Management
International Society for Diversity Management

Ausgabe Nummer 1 / 2011

Liebe idm-Mitglieder,
Liebe Leserinnen und Leser,

der Jahreswechsel 2010/2011 liegt bereits seit einigen Wochen hinter uns.

Mit einem Rückblick auf die mit großem Interesse nachgefragten und ausgebuchten idm-Jahrestagung 2010 möchten wir unsere Berichterstattung beginnen, gefolgt von Beiträgen unserer Mitglieder und weiteren aktuellen Diversity-Themen und Entwicklungen etwa im Bereich der Gleichbehandlungspolitik oder dem Thema Frauen in Führungspositionen, die uns in den kommenden Wochen und Monaten sicherlich beschäftigen werden.

Der Newsletter hat zum Ziel, Ihnen in Kürze einen Überblick zu aktuellen Themen und Trends rund um Diversity zu geben. Wir bedanken uns herzlich für die Beiträge unserer Mitglieder und interessierten LeserInnen.

Wir freuen uns über Anregungen und Beiträge.

Mit besten Grüßen

Ihr Redaktionsteam
Andreas Merx und Bettina Schmidt

E-mail: redaktion@idm-diversity.org

Inhalt

4. idm-Jahrestagung 2010 in Berlin

Berichte zu Diversity-Themen u.a.

- Neustrukturierung der Charta der Vielfalt
- Studie und Online-Dossier zu Positive Maßnahmen
- Neue Entwicklungen in der EU-Gleichbehandlungspolitik
- Neue Projekte und Publikationen der ADS
- Aktuelle AGG-Urteile
- Themenschwerpunkt Integrationsdebatte
- Weiterhin wenig Frauen in Führungspositionen – kommt die Quote?

idm-Intern

- Beiträge von Mitgliedern, Rezensionen
- Weiterbildung, Termine
- idm-Nachrichten
- Impressum

Tagungsbericht

4. idm-Jahrestagung am 19.11.2010 in Berlin

Die diesjährige idm-Jahrestagung wurde unter dem Motto: „**Diversity Management at the crossroads – Welche Richtung nimmt Diversity Management in Deutschland?**“ veranstaltet.

In den Räumen von Ernst & Young am Spreebogen kamen mehr als achtzig Interessierte zusammen, um sich in der Begegnung von Forschung, Beratung, Politik und Unternehmen intensiv mit dem Thema auseinander zu setzen.

Das Programm bot Einblicke in ein breites Spektrum professioneller Zugänge, wie sie derzeitig in Bezug auf Diversity Management zu beobachten sind. Akteurinnen und Akteure, Konzepte und Umsetzungsansätze wurden ebenso deutlich wie die gesellschaftliche Bandbreite an Diversity-Herausforderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt.

Die Beiträge zeigten spannende Einblicke in unterschiedliche Praxis- und Anwendungsfelder und deren je spezifische Anforderungen. Das Fachpublikum brachte sich immer wieder engagiert mit eigener Expertise in die Diskussionen ein.

Die anfangs präsentierten Leitfragen wurden dabei über den Tag verteilt immer wieder neu fokussiert:

- Was sind aktuelle Entwicklungen im Bereich Diversity Management (DM) und Managing Diversity (MD)?
- Wer setzt sich dabei wie mit Themen, Positionen und Praxen auseinander?
- Was macht DM/MD zu einer nachhaltigen Aufgabe?
- Was bedeutet Qualifizierung für DM/MD heute?
- Welche Spannungsfelder sind in den bisherigen Bemühungen um DM/MD sichtbar, spürbar geworden?

Dabei wurde durchaus deutlich, dass der Anfangs-Hype in der Auseinandersetzung mit Diversity einer (vielleicht) gediegeneren, in jedem Fall aber differenzierteren Auseinandersetzung mit DM/MD im Rahmen von konkreten Anwendungs- bzw. Umsetzungsmöglichkeiten gewichen ist.

Die im Titel der Konferenz angesprochene ***crossroad***-Metapher sollte eine Anregung zur Beobachtung von aktuellen Diversity-Entwicklungen bieten. In den durchaus spannungsreichen Erfahrungen zwischen hohem Engagement, Widerständen, Hindernissen, Abwehr (und zum Teil populistischen) Trivialisierungsversuchen muss sich DM/MD immer noch behaupten.

Link: ***Film zur Tagung***
vom idm-Mitglied Johannes Bosch.

Viele Stimmen sind entsprechend dieser Auseinandersetzungen derzeitig in der Öffentlichkeit zu hören (und viele der unveröffentlichten Meinungen wollten wir vielleicht auch lieber gar nicht hören). Einige Auszüge und Beispiele wurden zur Eröffnung präsentiert:

DM war und ist doch nix Neues, nur ein weiterer Anglizismus.

DM ist vielleicht *nice to have*, aber ehrlich...es geht doch auch ohne…zumindest geht es auch vorüber…

DM ist ein Ritt auf der Modewelle, geritten wird vorrangig auf der Image-Welle... oder wie Thomas Sattelberger (vom Gesamtpersonalvorstand Telekom) es formuliert hat: Es geht überwiegend um Verfloskelung, d.h. um rhetorische Anpassung, nicht um tatsächliche Veränderung.

Ich musste doch tatsächlich auch mal so ein Training mit machen…

DM ist reine Sozial-Technokratie…oder besser: Maßnahmentechnokratie …und dann dieses Gutmenschtum!

Diversity-Manager/innen sind eh´ die reinsten Sozialromantiker/innen!

Und übrigens: Multikulti ist ja vorbei…

Genau: und der Feminismus im 21. Jahrhundert ist auch völlig überholt (sagt zumindest Frau Schröder…).

Crossroads als Metapher für die Tagung meinte im Sinne des Vorbereitungs-Teams: Herausforderungen und Entscheidungen zum weiteren Umgang mit Diversity in den Blick zu nehmen und gemeinsam zu diskutieren. Eine ernsthafte Auseinandersetzung mit und Arbeit an der Umsetzung von Diversity/DM/MD kann dabei weder spannungsfrei, ambivalenzfrei noch konfliktfrei sei.

Es ist unsere Überzeugung, dass jeder Beitrag auf der Konferenz einen spezifischen Ansatz bietet, um den Dilemmata zu begegnen, die mit der Thematisierung von Diversity auftauchen. Vielleicht dürfen und können viele Dilemmata erst durch eine Diversity-Perspektive deutlich und sichtbar werden.

Der Einstiegsvortrag von **Tabi Haller-Jorden** kann als Feuerwerk einer faszinierenden Managerin beschrieben werden, deren feste Überzeugung es ist, dass es mehr als den business case braucht, um qualitativ nachhaltige Veränderungen im Rahmen von DM zu erreichen. Ihr Plädoyer galt der Gestaltung von Organisations- und Beziehungskulturen jenseits von binären, an überholten Biasstrukturen (gender based stereotypes) orientierten Werten. Ohne innere Überzeugung und Engagement ließe sich kein Cultural Change umsetzen. Tabi verdeutlichte und veranschaulichte die notwendige Wertschätzung von Vielfalt als gelebter Realität in der Verbindung von organisationaler und personaler Dimension. Theoretisch wie unternehmenspolitisch lässt sich an dieser Nahtstelle die faktische Inklusionsarbeit beobachten. Tabi präsentierte Studien zu bestehenden Frauenfördermaßnahmen und stellt fest, dass Frauen nicht ausreichend davon profitieren, d.h. sie steigen nicht entsprechend die Karriereleiter nach oben.

Des weiteren skizzierte sie das **DELTA-Modell**:

D = Data (qualitative und quantitative Daten warum es ein Priorität ist “where it hurts”)

E = Empowerment

L = Leaders need to be on board

T = Targets (klare Definition wie Erfolg aussehen soll)

A = Accountability (360 Grad Review zu Diversity-Aspekten. “… and if a manager does not perform or is not prepared to improve – irrespective of excellent financial performance, he has to leave.”

Die Diskussion über die Charta der Vielfalt mit **Birgit Reinhardt** von der Deutschen Bahn AG und **Bernd Knopf** vom Arbeitsstab der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung zeigte, wie sich die im Tagungstitel angesprochene Thematik der Crossroad-Entscheidung im Einzelnen darstellen kann. War die Charta bisher eher ein breites Bündnis, so wurde nun von den 11 Erstunterzeichnern ein neuer Verein mit modifizierter Zielsetzung gegründet. Sie bringen je 15.000 Euro als finanzielle Basis ein. Es ist als Public Private Partnership (PPP) konzipiert.

Bei dieser Neukonstituierung der Charta ergeben sich viele Fragen: Wer sind die Stakeholder, wenn es sich nicht um reine Firmen-Präsentation handeln soll? Wie entwickeln sich Beteiligungs- und Entscheidungsstrukturen? Wer übernimmt Verantwortung für welche Prozesse? Welche Inklusions- und Exklusionsmechanismen sind erwartbar, entscheidbar, vermeidbar?

Nach der Mittagspause ging es weiter mit einem Energizer: **Claude Karfiol** von **Timpani-Ambassador, Basel** gelang es durch sein Rythm Event, die gesamte (Sitz)Ordnung der Tagung erfolgreich zu irritieren und damit Aufnahmebereitschaft und Frische für die zweite Tageshälfte zu erzeugen.

In der Talkrunde zum Thema Job-Profil hat unser idm-Mitglied **Hans Jablonski** die Gäste **Astrid Bosten**, Global Diversity Henkel, Prof. Dr. **Barbara Sieben**, FU Berlin und Prof. Dr. **Reinhold Roski,** HTW Berlin, in einer Diskussion zur Frage nach Berufsalltag und Anforderungen sowie Möglichkeiten der Professionalisierung im Feld von Diversity ins Gespräch gebracht.

Astrid Bosten, die zuvor in der Unternehmenskommunikation tätig war, betonte, dass zwei Diversity Managerinnen alleine im Unternehmen ein erfolgreiches Diversity Management nicht realisieren können. Vielmehr braucht es Diversity- Ambassadors und den Diversity Council, die weltweit im Unternehmen sich des Themas annehmen. Und zum Vorgehen: „Der Einstieg erfolgt mit Yes-yes-Leuten. Sie haben *drive* und bringen Bewegung in das Thema... Die No-no-Leute bilden eine schwer zu durchdringende Lehmschicht.“ Diversity ist bei Henkel „am CEO hoch aufgehängt“.

Barbara Sieben ist zusammen mit ihrer Kollegin Prof. Dr. Dagmar Vinz zuständig für den Studiengang zu Gender Diversity Kompetenz an der FU Berlin. Der Studiengang ist interdisziplinär. Beteiligt sind 3 Fachbereiche. Politikwissenschaften, Wirtschaft und Recht. Ziel ist, so Sieben, „Change Agents auszubilden, um Diversity und Gender in Organisationen zu realisieren.

Idm-Mitglied Reinhold Roski präsentierte seinen MBA-Studiengang an der HTW in Berlin, der sich vor allem an Führungskräfte richtet, die sich im Arbeitsalltag den Herausforderungen internationaler und globaler Führungsaufgaben und der Arbeit in interkulturellen Teams stellen.

In einem Workshop zum Thema „Diversity in Teams – Erfolgsfaktor oder Konfliktherd?“ hat unser idm-Mitglied **Hubert Kuhn** in die konzeptionelle Grundlegung seiner Diversity-Arbeit mit Teams eingeführt. Interessant war, wie gruppendynamische Prozesse genutzt werden können, um das Potential von Diversity-Teams zu verwirklichen. Eine zentrale Idee dabei ist, dass die Teammitglieder ihre Individualität (ihre Diversity) im Team immer mehr zeigen können, ohne dass die gemeinsame Arbeit zerstört wird. Diese Balance von „diversity und similarity“ im Team kann aber nur erreicht werden, wenn sowohl die Unterschiedlichkeit in Interessen und Kommunikationsstilen wahrgenommen, als auch die daraus entstehenden Konflikte zufriedenstellend gelöst werden .Hier kommt der Teamleitung und ihrer Prozess- und Diversity-Kompetenz eine entscheidende Rolle zu.

Eren Ünsal, Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Senats Berlin stellte zum Thema „Diversity in der Verwaltung“ das Projekt „Berlin: Stadt der Vielfalt“ vor. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und wachsender Vielfalt der BürgerInnen in der Bundeshauptstadt und den sich daraus ergebenden Fragen nach einer repräsentativen Verwaltung und der Stärkung des sozialen Zusammenhalts zeigte **Eren Ünsal** auf, wie sich Berlin auf den Weg zu einer städtischen Diversitätspolitik macht und wie DM und Antidiskriminierungsstrategien in einer großen kommunalen Verwaltung horizontal gebündelt und implementiert werden sollen. Dabei wurden sowohl Ähnlichkeiten, als auch Unterschiede zu bekannten Implementierungsmodellen im Unternehmenskontext deutlich.

Auf der Basis ihrer Expertise zu Positiven Maßnahmen im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) haben **Alexander Klose**, wiss. Geschäftsführer des Law and Society Institutes an der HU Berlin/Büro für Recht und Wissenschaft und **Andreas Merx,** pro diversity und idm Vorstand, über verschiedene Erfahrungen im Umgang mit Positiven Maßnahmen und deren politischer (Aus)Wirkungen berichtet.

In kritischer Auseinandersetzung mit dem am 18. August 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde in einem systematischen Überblick dargelegt, wie sich der rechtlich fundierte Umgang mit (Anti)Diskriminierung in einem Spannungsfeld von Freiwilligkeit und Selbstverpflichtung einerseits und rechtlich verordnetem Diskriminierungsschutz mittels institutionalisierter politischer Regelungen diskutieren lässt. Wie stellen sich Reichweite, Grenzen und mögliche Konflikte zur Zeit dar?

Die Referenten empfahlen vor dem Hintergrund langjähriger Erfahrungen mit zielgruppenorientierten Fördermaßnahmen in den USA, dem Vereinigtem Königreich, Schweden und anderen EU-Mitgliedstaaten ein verbindlicheres Modell mit stärkerer rechtlicher Verpflichtung („positive Pflichten“) und gezielter politischer Motivation zu einem hohem Maß der Selbstverpflichtung mit passgenauen Gesamtkonzepten eines umfassenden Organisationswandels zu verbinden, um mehr tatsächliche Chancengleichheit und Vielfalt in Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Verwaltungen/Einrichtungen zu erzielen.

Als Abschluss gab **Jürgen Schröder** vom Referat für Grundsatzfragen der Migrations- und Ausländerpolitik im

Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Einblick in die Versuche und Schwierigkeiten, die ministerielle Arbeit im Fokus von Diversity, Integration und Inklusion auf Nachhaltigkeit bezüglich ihrer politischen und gesellschaftlichen Nachhaltigkeit hin anzulegen.

Im Kontext der Bemühungen der Bundesregierung um eine stärkere Öffnung des Arbeitsmarkts für qualifizierte MigrantInnen, des für 2011 angestrebten gesetzlichen Vorhabens einer besseren Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen im sogenannten Anerkennungsgesetz, verschiedener Maßnahmen nachholender Integration und Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund sowie des Übergangs vom Nationalen Integrationsplan (NIP) zum Nationalen Aktionsplan (NAP) wurde deutlich, dass DM in der Gesamtkonzeption des BMAS zu Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und Menschen mit Migrationshintergrund zunehmend eine wichtigere Rolle zukommt.

Diversity-Dialog/Multilog

Was mit der Tagung gut gelungen ist, ist vor allem die Möglichkeit einer breiten Veranschaulichung von Positionen und Praxen im Diversity-Dialog/Multilog.

Wenn Diversity Management nicht nur als vorübergehender Diskurs, sondern als reale Herausforderung in Gegenwart und Zukunft verstanden wird, lassen sich alte Abgrenzungen - beispielsweise zwischen staatlichen Institutionen, Profit und Nonprofit-Organisationen etc. - kaum mehr aufrecht halten. Aus der Crossroad-Frage wird dann eher ein cross-over: die Frage ist, wie und was lässt sich in der Durchlässigkeit sozialer Systeme, diverser Branchen etc. voneinander lernen… vielleicht auch: Was muss angesichts der Problemgemengelagen von einander gelernt werden? Diesbezüglich wurden nicht nur die Diskussionen zu den einzelnen Beiträgen, sondern auch die sicherlich zu kurz bemessenen Pausen intensiv für die Vernetzung der unterschiedlich relevanten Expertisen genutzt.

Das Thema „Lernen“ war bei dieser Jahrestagung noch auf eine andere Weise präsent: Im Rahmen des FU-Masterstudiengangs „Gender- und Diversity-Kompetenz war der Praxistag „Chancengleichheit im internationalen Vergleich“ in die idm-Jahrestagung eingebettet.

Was sich durchaus mit dieser Tagung auch abgebildet hat, war (wir wollen nicht sagen ein Paradigmenwechsel, aber doch) eine beobachtbare Durchlässigkeit von bisher eher oder oft getrennt gehaltenen Zugängen zum Diversity: nämlich die strukturellen Dimensionen einerseits und die eher personenbezogenen Zugänge andererseits.

DM/MD kann dann optimal greifen, wenn es gelingt sowohl strukturelle Rahmenbedingungen als auch die subjektiven und sozial-psychologischen Voraussetzungen kritisch zu hinterfragen und ggf. neu zu gestalten. Eine nachhaltige Orientierung auf erfolgreiche und folgenreiche Diversity-Arbeit muss sicherlich beiden Dimensionen gerecht werden. Idm ist der Verbindung dieser Perspektiven als Teil seines Qualitätsverständnisses verpflichtet. Mit dieser Tagung konnte sich idm ein Stück als Bridging-Partner für die sehr breit gestreuten Ansätze verschiedener Institutionen, Organisationen oder Unternehmen im Diversity-Feld zur Verfügung stellen. Mit der Jahrestagung 2011 hoffen wir, an diese Entwicklung anschließen zu können.

idm-Vorstand

Einen weiteren Tagungsbericht finden Sie von unserer Tagungsreferentin Astrid Bosten im Henkel Diversity Blog vom 22.11.2010 sowie von Christian Raschke auf den Seiten des Gender-Diversity-Verbands.

Berichte zu Diversity-Themen

charta der vielfalt

Neustrukturierung der „Charta der Vielfalt“

Der neugegründete Verein „Charta der Vielfalt“ hat im Dezember 2010 Aletta Gräfin von Hardenberg, bisher Director Expert OD, Culture&Diversity der Deutsche Bank AG in Frankfurt als Geschäftsführerin eingestellt.

Die Mitglieder des neuen Vereins sind aktuell: BASF SE, Bayer AG, BP Europa SE, Commerzbank AG, Daimler AG, Deutsche Bank AG, Deutsche Telekom AG, Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, E.ON AG, Ford-Werke GmbH, Henkel AG & Co. KGaA und McDonald's Deutschland.

Die Vereinsstruktur „Charta der Vielfalt e. V.“ besteht aus vier Gremien:

1. Die **Mitgliederversammlun**g tagt einmal jährlich und ist das Leitungsgremium.
2. Bei dem Gründungstreffen am 10. September 2010 wurden die Deutsche Bahn AG sowie McDonald's Deutschland in den **Vorstand** gewählt. Die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung ist ständiges Vorstandsmitglied. Die Vorstandsmitglieder leiten die Vereinsgeschäfte. Der Vorstand bestellt die Geschäftsführung der Geschäftsstelle und bestimmt die strategischen Leitlinien der Aktivitäten.
3. Ein **Beirat** repräsentiert alle Unterzeichnersegmente und hat beratende Funktion für den Vorstand des Vereins. Die Unterzeichner der Charta sind in die Segmente Großunternehmen, mittlere und kleine Unternehmen, öffentlicher Sektor und dritter Sektor unterteilt.
4. Die operativen Aktivitäten der Initiative werden durch eine **Geschäftsstelle** geplant und durchgeführt. **bs**

Europäischer Austausch und Partnerschaften

In dem EU-Projekt "Support for Voluntary Initiatives promoting Diversity Management at the Workplace Across the EU" arbeiten die Chartas von Deutschland, Belgien (Hauptstadtregion Brüssel), Spanien, Italien und Schweden gemeinsam an verschiedenen Themen zur Weiterentwicklung der Idee und Funktionsweise freiwilliger Initiativen zur Förderung von Diversity Management.

Links zu den Europäischen Chartas:
Deutschland: Charta der Vielfalt
Frankreich: Charte de la diversité en entreprise
Hauptstadtregion Brüssel: La Charte de diversité
Italien: La Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Schweden: Diversity Charter in Sweden
Schweiz: Schweizerische Diversity-Charta für Vielfalt in Unternehmen
Spanien: Charta de la Diversidad Espana

2010 neu hinzugekommen ist die Initiative „**Charta der Vielfalt“ in Österreich** (www.charta-der-vielfalt.at). Initiiert wurde das Projekt von der Wirtschaftskammer Österreich, welche die Schirmherrschaft übernommen hat, der Wirtschaftskammer Wien, die sich für die weitere Abwicklung des Projektes verantwortlich zeichnet sowie der Unternehmensberatung Pauser & Wondrak, die auf Diversity Management spezialisiert ist. Neben den 11 Erstunterzeichner der Initiative schlossen sich weitere Organisationen der Initiative an. **bs**

Mehr Verbindlichkeit wagen – Expertise zu „Positive Maßnahmen“ im Auftrag der ADS

Ein verbindlicher Rahmen, deutlich (selbst)verpflichtende und öffentlich kommunizierte Gleichstellungsziele, die Übernahme von direkter Verantwortung der Leitungsebenen, ausreichende personale, finanzielle und zeitliche Ressourcen sowie ein passgenauer Instrumenten-Mix aus zielgruppenorientierten, zielgruppenübergreifenden und auf die Veränderung von Organisationsstrukturen abzielenden Maßnahmen, die „vor Ort“ mit einem horizontalen Diversity-Ansatz in einer langfristigen Konzeption umgesetzt werden sind die entscheidenden Erfolgsfaktoren zu Erreichung eines Mehr an Gleichbehandlung und Vielfalt in Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Verwaltungen. So lautet eines der zentralen Ergebnisse der von Alexander Klose (Law & Society Institute Berlin - LSI Berlin der Humboldt Universität zu Berlin) und Andreas Merx (idm/Pro Diversity, Berlin) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erstellten Studie „Positive Maßnahmen“.

Die Studie untersucht die rechtlichen Grundlagen und Voraussetzungen zur Durchführung positiver Maßnahmen in der Praxis und analysiert die Erfahrungen von acht ausgewählten EU-Mitgliedstaaten. Auf Grundlage einer Befragung von Unternehmen, Verbänden, Universitäten und Kommunen, deren Ergebnisse mit den Praxiserfahrungen der ausgewählten EU-Länder sowie nationaler und internationaler Studien verglichen werden, können in einem anwendungsbezogenen Teil Ziele, Nutzen und Risiken sowie Erfolgsfaktoren und Hindernisse positiver Maßnahmen ermittelt und in einer einseitigen Praxis-Checkliste zusammengefasst werden.

Abschließend beinhaltet die Studie zentrale Handlungsempfehlungen. Mit zahlreichen Best-Practice-Beispielen und der Auswertung verschiedener Wirkungsstudien zu Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen bietet die Expertise eine Vielzahl an handlungsorientierten Anregungen für die erfolgreiche Umsetzung positiver Maßnahmen in der Praxis.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussionen über gesetzliche Quoten oder freiwillige Selbstregulierungen als Schlüssel zu größeren Gleichstellungserfolgen, sowie der Erkenntnis, dass nicht zuletzt aufgrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Frachkräftemangels, weiterhin, verstärkt gezielte Fördermaßnahmen notwendig sein werden, zeigt die Studie mit einer breiten Palette rechtlicher, betriebswirtschaftlicher, organisationstheoretischer und sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse und Anregungen, Wege zu mehr Chancengleichheit und einer erfolgreichen Gestaltung von Vielfalt in der Gesellschaft und der Arbeitswelt auf.

➔ Download der Studie

Online-Dossier „Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity“

Zahlreiche weitere Diskussionsbeiträge zum Spannungsfeld von gezielten Gleichstellungsmaßnahmen zwischen Freiwilligkeit und (Selbst)Verpflichtung finden sich im von der Heinrich-Böll-Stiftung veröffentlichten Online-Dossier "Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity". Das Dossier enthält u.a. Beiträge von

- Viviane Reding, Vizepräsidentin der Europäischen Kommission
- Prof. Dr. Sibylle Raasch, Deutscher Juristinnenbund, Deutscher Frauenrat, Universität Hamburg
- Prof. Dr. Susanne Baer, Humboldt Universität zu Berlin, Bundesverfassungsrichterin
- Alexander Klose, HU Berlin, Büro für Recht und Wissenschaft
- Andreas Merx, idm/Pro Diversity
- Nevim Cil, Landesstelle für Vielfalt Hamburg
- Kenan Kolat, Bundesvorsitzender der Türkischen Gemeinde in Deutschland
- Prof. Dr. Uduak Archibong, Leiterin des Center for Inclusion and Diversity at the University of Bradford
- Prof. Dr. Christopher McCrudden, University of Oxford
- Paul Lappalainen, Abteilungsleiter beim Swedish Equality Ombudsmen
- Hubertus Schröer/Franziska Szoldatits, Geschäftsführer im Institut „Interkulturelle Qualitätsentwicklung München“ / Mitarbeiterin der Stelle für interkulturelle Arbeit der Stadt München und zuständig für Interkulturelle Öffnung.
- und vielen weiteren hochkarätigen AutorInnen.

Das Dossier spannt insgesamt einen Bogen von reaktivem Diskriminierungsschutz über effektive zielgruppenorientierte positive Fördermaßnahmen zu mehr Diversity in Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen. Es werden verschiedene erfolgreiche Wege zu einem verbindlicheren und nachhaltigeren mehr an tatsächlicher Chancengleichheit und Vielfalt aufgezeigt.

Ab dem 1. Januar 2011 werden die Inhalte der EU-Gleichbehandlungspolitik/Antidiskriminierung (zu Gender, Behinderung etc.) auf die Website der Generaldirektion der Europäischen Kommission für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft verschoben und in diese Website integriert.

AGG: Europäische Kommission stoppt Vertragsverletzungsverfahren gegen die BRD

Die Europäische Kommission hat mit ihren Mitteilungen vom 28.10.2010 und 24.11.2010 die beiden seit 2007 laufenden Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland wegen unzureichender Umsetzung zweier EU-Gleichbehandlungsrichtlinien eingestellt.

Die Verfahren bezogen sich auf die Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000 zur „Festlegung eines allgemeinen Rahmenentwurfs für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ (Rahmenrichtlinie) sowie die Richtlinie 2000/43/EG vom 26.9.2000 zur „Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ (Antirassismusrichtlinie).

Die Kommission hatte während des Verfahrens wiederholt eine unvollständige und fehlerhafte Umsetzung der Richtlinien durch Deutschland kritisiert, den Diskriminierungsschutz des AGG in einigen Punkten als nicht richtliniengemäß bezeichnet und entsprechende Nachbesserungen gefordert. Im einzelnen betraf die Kritik die Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu schaffen, Regelungen zu „beabsichtigten“ Diskriminierungen, die Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Lebenspartnerschaften im Beamten- und Soldatengesetz sowie die fehlende Einbindung des Kündigungsschutzgesetzes in die Regelungen des AGG.

Die Kommission blieb ihrer Arbeitsweise und dem Grundsatz treu, Vertragsverletzungsverfahren vertraulich zu behandeln und gab keine genaueren Hinweise auf die einzelnen Begründungen für die Einstellung der Verfahren. In ihrer Entscheidung wird lediglich aufgeführt, dass die Bundesregierung auf die Aufforderungen der EU, die im Rahmen des Vertragsverletzungsverfahren in Form von so genannten mit Gründen versehenen Stellungnahmen erfolgten, „mit der Vorlage von Gesetzesentwürfen, um den Bestimmungen der Richtlinien nachzukommen“ reagierte und „weitere in diesem Bereich anzuwendende Vorschriften“ notifizierte. Drohende Klagen vor dem Europäischen Gerichtshof konnten somit verhindert werden. **am**

➔ Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 28.11.2010.

Kommt die 5. EU-Gleichbehandlungsrichtlinie?

Die Entscheidungen der Europäischen Kommission könnten gleichzeitig Auswirkungen auf die laufenden Verhandlungen zum derzeit im Europäischen Rat erörterten Vorschlag der Kommission zu einer 5. Gleichbehandlungsrichtlinie zur „Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung“ haben, die einen gleichwertigen Diskriminierungsschutz für die genannten gesellschaftlichen Gruppen auch im Zivilrecht bedeuten würde. Dieser besteht in den EU-Richtlinien bisher nur für die Merkmale „Geschlecht“ und „ethnische Herkunft“, ist aber im AGG bereits weitestgehend auch für die weiteren Merkmale gewährleistet. Die Bundesregierung, die auf der europäischen Ebene als einer der größten Kritiker der neuen Richtlinie gilt, dürfte sich durch den Stopp des Vertragsverletzungsverfahrens in ihrer Verhandlungsposition zumindest gestärkt sehen.

Antidiskriminierungsverbände, Gewerkschaften und Oppositionsparteien kritisieren die Blockadehaltung der Bundesregierung und weisen darauf hin, dass die im Richtlinienvorschlag geforderten Umsetzungen im AGG bereits weitgehend abgedeckt sind und daher der Umsetzungsaufwand überschaubar wäre. Gleichzeitig erinnern sie an die weiterhin weite Verbreitung von Ausgrenzung und Diskriminierungen in Deutschland. Laut einer aktuellen Studie der Europäischen Grundrechteagentur schätzen bspw. mehr als die Hälfte der türkischstämmigen BürgerInnen in Deutschland Diskriminierung als weit verbreitet ein. Die Blockade der Bundesregierung für einen gleichwertigen europäischen Diskriminierungsschutz im Zivilrecht sei vor diesem Hintergrund das falsche gesellschaftspolitische Zeichen. Zentrale Forderungen einer rechtlichen Nachbesserung des AGG sind die Einführung eines Verbandsklagerechts für Antidiskriminierungsverbände und die Verlängerung der Klagefrist in Diskriminierungsfällen von 2 auf 6 Monate. Dahingehende Änderungen im AGG dürften in dieser Legislaturperiode allerdings ausgeschlossen bleiben.

Es bleibt abzuwarten, ob die 5. Gleichbehandlungsrichtlinie in absehbarer Zeit verabschiedet werden wird oder ein hierarchischer Diskriminierungsschutz der EU-Gleichbehandlungspolitik, der in vielerlei Hinsicht einem Flickenteppich ähnelt, weiterhin bestehen bleibt. **am**

Materialien

Stellungnahmen des Antidiskriminierungsverbands Deutschland
Informationen des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG e.V.) zur 5. Gleichbehandlungsrichtlinie
Gegenüberstellung des EU-Richtlinienentwurf-AGG der ADS
Beitrag von Alexander Klose (HU Berlin, Büro für Recht und Wissenschaft) zum Richtlinienentwurf.

Barrierefreies Europa

Die Europäische Kommission setzt sich für die Zugangserleichterungen für 80 Millionen Menschen mit Behinderung ein und hat hierzu am 15. November 2010 eine neue Strategie verabschiedet. Die Strategie umfasst eine Liste konkreter Maßnahmen mit einem Zeitplan für ihre Umsetzung. Dabei orientiert sich die EU an der Umsetzung der Verpflichtungen im Rahmen der UN-

Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Die EU und die Mitgliedsstaaten haben sich verpflichtet, über erzielte Fortschritte und Ergebnisse regelmäßig zu berichten.

Ziel der Strategie ist der Abbau von Hindernissen, die die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilnahme von Menschen mit Behinderungen verhindern. Vereinbart wurden Maßnahmen, die die EU und ihre Mitgliedsstaaten ergreifen sollen, damit Menschen mit Behinderungen ihre Rechte uneingeschränkt wahrnehmen können.

Maßnahmen sind z.B. die Anerkennung von Behindertenausweisen, die Förderung behindertengerechter Normung oder die gezielte Berücksichtigung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und bei den Vorschriften über staatliche Beihilfen.

Handlungsfelder umfassen folgende Aspekte:

- Zugänglichkeit
- Teilhabe
- Finanzierung
- Sensibilisierungsmaßnahmen
- Datenerfassung und Überwachung

bs

➔ Link zu European Disability Strategy 2010-2020

DIW BERLIN

Weiterhin kaum Frauen in Führungspositionen – Der aktuelle DIW-Managerinnen-Barometer löst neue Quotendebatte aus

Vor dem Hintergrund aktueller Diskussionen um die Notwendigkeit stärker verpflichtender rechtlicher Regulierungen wie etwa einer Frauenquote für Unternehmen in der Privatwirtschaft oder der durch das Scheitern der freiwilligen Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der Privatwirtschaft im Bereich der Förderung von Frauen offensichtlich gewordenen begrenzten Reichweite freiwilliger Selbstverpflichtungen können die aktuellen Zahlen aus dem neuen DIW-Managerinnen-Barometer weitere stichhaltige Argumente für die Debatte um die Einführung von Quoten nach dem Vorbild Norwegens oder Frankreichs liefern.

Im Folgenden zitiert aus der Pressemitteilung des DIW vom 18.01.2011:

Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten nur marginal gestiegen

In den Aufsichtsräten und Vorständen in Deutschland gibt es weiterhin kaum Frauen. Mehr als 90 Prozent der 100 größten Unternehmen haben nicht eine einzige Frau im Vorstand. Nach einer neuen Untersuchung des DIW Berlin lag der Frauenanteil 2010 in den Vorständen der Top-200-Unternehmen bei 3,2 Prozent, in den größten 100 sowie den DAX30-Unternehmen sogar bei mageren 2,2 Prozent. „Das ist ein deutliches Zeichen dafür, dass freiwillige Selbstverpflichtungen wie bisher nicht reichen“, sagte DIW-Expertin Elke Holst bei der Vorstellung des DIW-Managerinnen-Barometers. „Wenn die Unternehmen den Frauenanteil in Führungspositionen signifikant steigern wollen, sollten sie sich verbindliche Zielgrößen geben und diese innerhalb fester Zeitrahmen umsetzen.“

Die neuen Zahlen des DIW Berlin zeigen, dass der Männeranteil in den Vorständen der 200 größten Unternehmen in Deutschland (außerhalb der Finanzbranche) überwältigend ist. Inwieweit ein Rückgang um zwei Prozentpunkte auf 96,8 Prozent in den vergangenen fünf Jahren Hoffnung auf eine Verbesserung der Situation geben kann, bleibt abzuwarten. „Die Unternehmen haben sich schon 2001 für mehr Frauen in Führungspositionen ausgesprochen“, erinnert Elke Holst. „Angesichts dieser Versprechen ist ein Plus von 18 Sitzen gegenüber 2006 schlicht zu wenig.“ 877 von 906 Vorstandsposten in den großen 200 Unternehmen werden von Männern besetzt. (...)

Frauen in Aufsichtsräten - meist Arbeitnehmervertreterinnen

In den Aufsichtsräten gibt es auf den ersten Blick mehr Frauen als in den Vorständen: Immerhin 10,6 Prozent der Aufsichtsratsposten in den Top-200-Unternehmen sind in Frauenhand. Der Grund dafür sind die Mitbestimmungsregelungen, erklärte Elke Holst: „Mehr als 70 Prozent der Frauen in Aufsichtsräten sind Arbeitnehmervertreterinnen.“

Nur zwei der 200 größten Unternehmen haben eine Aufsichtsratsvorsitzende: Henkel und die Würth-Gruppe – in beiden Fällen stammen die Vorsitzenden aus der Eigentümerfamilie der Unternehmen. In den Banken und Sparkassen ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten mit 16,3 Prozent am höchsten, dabei spielt es praktisch keine Rolle, ob das Haus öffentlich-rechtlich oder privat ist.

Internationaler Vergleich: Deutschland schlechter als China, Brasilien und Russland

Im EU-Vergleich liegt Deutschland beim Frauenanteil in den Aufsichtsräten aufgrund der Mitbestimmungsregelungen im Mittelfeld. Bei den Vorständen sieht es hingegen besonders düster aus: Schweden, Frankreich und die USA, aber auch China, Brasilien und Russland: In allen diesen Ländern finden sich mehr Frauen in Vorstandsposten als in Deutschland.

„Am besten wäre es, wenn die Unternehmen selbst mehr Frauen in Führungspositionen berufen“, so Elke Holst. Dies sei in deren eigenem Interesse – denn Studien zeigen, dass mehr Frauen an der Spitze sich auch für das Unternehmen rechnen. Zudem dürfte die öffentliche Zustimmung zu einer gesetzlich festgelegten Quote wachsen, solange die Unternehmen nicht selber für mehr Frauen in Spitzengremien sorgen. „Lippenbekenntnisse und unverbindliche Absichtserklärung reichen nicht mehr aus“, sagte Holst. „Die Unternehmen sind gut beraten sich quantifizierte Ziele zu geben und sie zügig umzusetzen.“ (Ende des Zitats)

Bundesarbeitsministerin von der Leyen und EU drohen Unternehmen Quote an

Kurz nach der Veröffentlichung des DIW-Barometers drohte Bundesarbeitsministerin von der Leyen in einem Interview im manager magazin den deutschen Unternehmen „angesichts der nur mit der Lupe erkennbaren Fortschritte der vergangenen zehn Jahre“ zunächst mit einer gesetzlichen Quote. Die einzige Alternative dazu sei eine zeitnahe, „verbindliche“ und „öffentlich nachvollziehbare“ Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft. Eine solche Zielquote sollte bei mindestens 25-30% liegen und in weniger als 5 Jahren erreicht werden, so von der Leyen.

Einen Vorschlag für eine gesetzliche Quote wollte von der Leyen noch in diesem Jahr vorlegen. Sie strebte dabei allerdings keine reine Frauenquote (wie etwa die 40 %-ige Quote in Norwegen) an, sondern eine Mindestquote von 30 %, die sowohl für Frauen als auch für Männer verpflichtend gelten sollte. Diese Mindestquote sollte für Vorstände und Aufsichtsräte gelten, sagte von der Leyen im SPIEGEL und mit Sanktionen für deren Einhaltung gesorgt werden.

2010 hatte bereits EU-Vizepräsidentin Viviane Reding insbesondere auch mit Blick auf die Situation in Deutschland eine gesetzliche Regelung durch die EU durch eine Frauenquote von 30 % bis 2015 angekündigt, sollte sich bis Ende 2011 nicht deutlich etwas ändern. Jetzt hat der EU-Kommissar für Binnenmarkt und Dienstleistungen Michel Barnier, der u.a. auch für Konzepte verantwortlicher Unternehmensführung und Good Governance zuständig ist, angekündigt, dass die Europäische Kommission bereits in diesem Frühjahr einen Entwurf für eine europaweit gültige gesetzliche Frauenquote vorstellen wird.

Bundesfrauenministerin Schröder für „FlexiQuote“. Machtwort von Bundeskanzlerin Merkel beendet Quotendebatte

Bundesfrauenministerin Schröder hatte Ende 2010 eine Quote von 20 % Frauen in Vorstandsposten bis 2015 sowie eine Berichtspflicht für Unternehmen über die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen vorgeschlagen. Auf den Vorstoß von Kabinettskollegin von der Leyen reagierte Schröder dann mit einem im Vergleich zu von der Leyens Ankündigung schwächeren, mehr freiwilligen und flexibleren Ansatz. Demnach soll der Schlüssel zum Erfolg in einer gesetzlichen „Pflicht zur Selbstverpflichtung“ liegen, der Unternehmen ab einer bestimmten Größe gesetzlich verpflichtet, sich für ihr Unternehmen eine jeweilige Frauenquote selbst zu bestimmen und öffentlich zu machen. Schröder begründet diese weichere, flexiblere Lösung einer sog. FlexiQuote mit den je nach Branchen wie etwa dem Maschinenbau oder Telekommunikation bestehenden Unterschieden und setzt auf den Wettbewerb zwischen den Unternehmen.

SPD und Grüne fordern dagegen seit langem eine 40 %-Frauenquote, die Linkspartei sprach sich sogar für eine gesetzliche Quote von 50 % aus. Nachdem sich der Koalitionspartner der Unionsminsterinnen von der Leyen und Schröder deutlich gegen eine gesetzliche Quote ausgesprochen hatte, machte Bundeskanzlerin Merkel deutlich, dass auch sie keine zeitnahe harte gesetzliche Quote, wie von von der Leyen zunächst angedroht, anstrebe. Von der Leyen schwenkte daraufhin auf die Linie von Schröder und deren Modell einer flexiblen Quote ein:

„Die FlexiQuote wird wirksam, wenn sich bundesweit zu einem bestimmten Stichtag im Jahr 2013 der durchschnittliche Anteil von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten nicht verdreifacht hat. Unternehmen werden dann dazu verpflichtet, sich selbst eine Quote zu geben und diese auch zu veröffentlichen. (…)

Die FlexiQuote wird für Unternehmen ab einer gewissen Größe gelten. Diese verpflichten sich gesetzlich sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat eine selbstbestimmte Frauenquote festzulegen. Die flexible Quote entfällt jedoch für jene Unternehmen, die für Aufsichtsrat und Vorstand eine Quote von 30 Prozent erreicht haben.“ (so die Bundesministerin Schröder auf der Website ihres Ministeriums)

Ausblick: Diskussion der Quotenmodelle der Bundesregierung mit DAX-Unternehmen im März

Es ist zu erwarten, dass vor diesem Hintergrund 2011 ein intensiver Wettbewerb der Unternehmen um selbstverpflichtende Zielquoten und öffentlichkeitswirksame Berufungen von Frauen in Vorstände stattfinden wird. Ob es zu einer gemeinsamen Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft, wie zunächst von Frau von der Leyen gefordert kommen wird oder sich das Modell FlexiQuote durchsetzt, bleibt abzuwarten. Ebenso muss es sich zeigen, ob die politischen Drohungen tatsächlich zu raschen und umfassenden Maßnahmen in den Unternehmen führen werden und diese eine weitgehend unbeliebte härtere rechtliche Regulierung wie etwa in Norwegen mittelfristig nochmals umgehen können. Die Zahlen zum geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft sind seit Jahren bekannt, ohne dass es in den Unternehmen zu erkennbaren Veränderungen im Topmanagement gekommen war, wenn auch im mittleren Management der Frauenanteil erhöht werden konnte und die Frauenanteile in verantwortlichen Positionen in den jüngeren Altersgruppen in den letzten Jahren stetig zugenommen haben. Die Unternehmen werden nun mit Hochdruck und viel Kreativität das Thema anpacken und versuchen, die offensichtlich bestehenden Barrieren auf dem Weg von qualifizierten Frauen in die Führungsetagen mit einer breiten Palette an gezielten Fördermaßnahmen insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich abzubauen. Ob das ausreichend sein wird ,muss sich jetzt bis spätestens 2013 erweisen.

Für den März hat die Bundesregierung Personalvorstände und Arbeitsdirektoren der DAX-30-Unternehmen zu einem Spitzengespräch zum Thema Frauen in Führungspositionen eingeladen. Dabei sollen die unterschiedlichen Handlungsoptionen zwischen freiwilliger Selbstverpflichtung, flexiblen selbstbestimmten Quoten per Gesetz und einer einheitlichen gesetzlichen Regulierung mit Mindestquoten nochmals ausführlich diskutiert werden. Das Modell der FlexiQuote gilt derzeit als wahrscheinlichste Lösung der Diskussion. **am**

➔ Link zur Pressemitteilung und dem aktuellen Wochenbericht des DIW.

ADS startet Pilotprojekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren

Anonym Bewerben
weil Qualifikation zählt

Erstmals in Deutschland werden in einem breit angelegten Pilotversuch anonymisierte Bewerbungsverfahren umfassend getestet. Die Leiterin der unabhängigen Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Christine Lüders, gab am 25. November 2010 in Berlin den offiziellen Startschuss für das wissenschaftlich begleitete Vorhaben. Auf Initiative der ADS werden die Deutsche Post, die Deutsche Telekom, das Kosmetikunternehmen L´Oréal, der Geschenkdienstleister Mydays, der Konsumgüterkonzern Procter & Gamble, das Bundesfamilienministerium, die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen und die Stadtverwaltung von Celle ein Jahr lang anonymisierte Bewerbungsverfahren ausprobieren.

Dabei wird in der ersten Phase der Bewerbungsverfahren auf Fotos sowie auf persönliche Angaben wie Name, Alter, Geschlecht, Herkunft und Familienstand verzichtet, wie ADS-Leiterin Christine Lüders erläuterte.

➔ Weitere Informationen zum Projekt der ADS.

Lüders warnt anlässlich des Internationalen Tages der Migranten vor zunehmender Diskriminierung

Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Christine Lüders, hat anlässlich des Internationalen Tages der Migranten am 18. Dezember 2010 vor zunehmender Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft gewarnt und mehr Toleranz im Umgang mit anderen Kulturen angemahnt. "Wenn wir immer nur über Integrationsdefizite sprechen, bringt uns das in der Sache keinen Schritt voran", sagte Lüders. Sie fügte hinzu: "Die stetige Wiederholung von Versäumnissen und Fehlern befördert nicht die Integration, sondern spaltet die Gesellschaft. Wir müssen erkennen, dass Vielfalt ein Gewinn für alle ist."

Lüders betonte: "Jede fünfte der inzwischen mehr als 12.000 Anfragen an uns bezieht sich auf Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft oder der Religion. Die Tendenz ist weiter steigend. Migrantenverbände berichten vermehrt von wachsenden Diskriminierungserfahrungen in den vergangenen Monaten", betonte Lüders. Sie fügte hinzu: "Um die Integration hier lebender Migrantinnen und Migranten zu verbessern, brauchen wir einen Grundkonsens in der Gesellschaft, der von allen Menschen mitgetragen wird. Leider erfahren Menschen mit Migrationshintergund in unserem Land noch zu oft Benachteiligungen und Diskriminierung – sei es in Beruf und Beschäftigung oder im Zivilleben."

Die Vereinten Nationen hatten vor zehn Jahren den 18. Dezember zum Internationalen Tag der Migranten erklärt. In Deutschland leben nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes über 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund – das ist nahezu jeder Fünfte.

Quelle: Pressemitteilung der ADS vom 17.12.2010.

AGG-Urteil: Entschädigung trotz beseitigter Altersdiskriminierung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG trotz der Beseitigung einer Altersdiskriminierung bejaht. Die Klägerin war zunächst nach einem Vorstellungsgespräch wegen ihres Alters (48 Jahre) für eine Aushilfstätigkeit während einer Messe abgelehnt worden. Nachdem sie u.a. mit Anwaltsschreiben auf diese Altersdiskriminierung hingewiesen hatte, wurde sie für die 5-Tage dauernde Tätigkeit eingestellt. Sie machte gleichwohl Entschädigungsansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG geltend und zwar in Höhe von mind. 11.294 Euro. Das LAG Niedersachsen hat ihr 1.000 Euro zuerkannt, dem folgte das BAG. Interessant an der Entscheidung ist, dass das BAG in der Begründung darauf hinwies, dass die später erfolgte Einstellung und tatsächliche Beschäftigung, die zunächst erfolgte Altersdiskriminierung nicht aufheben kann. Dies könne sich nur auf die Höhe der Entschädigungssumme auswirken.

Fazit: Das AGG sieht keine "tätige Reue" im Falle einer erfolgten Benachteiligung vor, weil eine solche Benachteiligung immer auch eine Persönlichkeitsrechtsverletzung darstellt.

(Quelle: Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 18.03.2010, AZR 1044/08, abgedruckt in der NZA 2010, 1129.).

➔ Ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte zum AGG finden Sie in einer neuen Publikation der ADS.

EuGH-Urteil vom 12. Oktober 2010 - Rs. C-45/09 (Rosenbladt): "Automatische Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen bei Erreichen des Rentenalters"

In seinem Urteil prüfte der Europäische Gerichtshof Altersregelungen in deutschen Tarifverträgen. Diese sehen häufig ein automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters vor. Grundlage dafür ist eine entsprechende Ausnahmeregelung in § 10 Nr. 5 AGG. Sie sieht derartige Vereinbarungen als grundsätzlich zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters an. Anlass für die Prüfung war eine Vorlage der 21. Kammer des Arbeitsgerichts Hamburg zum Fall von Frau Rosenbladt. Ihre Beschäftigung bei einem Reinigungsunternehmen endete mit Erreichen des 65. Lebensjahres, da der Tarifvertrag im Gebäudereinigungshandwerk eine entsprechende Beendigungsklausel enthielt.

(Quelle und detaillierte Infos zum EuGH-Urteil im Newsletter 3/2010 der ADS).

DIHK Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Deutschland für Zuwanderer wenig attraktiv – DIHK-Umfrage bei Auslandskammern

Der DIHK hat Anfang November 2010 eine Umfrage bei den Auslandshandelskammern (AHKs) zur Attraktivität Deutschlands für ausländische Fachkräfte und Studierende sowie über bestehende Zugangsbarrieren zum deutschen Arbeitsmarkt durchgeführt. An der Umfrage beteiligten sich 47 AHKs, auf einer Skala von 1 bis 5 bewerteten die AHKs die Attraktivität Deutschlands für Fachkräfte und StudentInnen aus dem jeweiligen Land im Vergleich mit anderen OECD-Ländern durchschnittlich mit der Note 2,8.

Als wichtigste Pluspunkte Deutschlands wurde die nach wie vor anerkannte Bildungslandschaft (Qualität der Hochschulen und der dualen Ausbildung), die gute Infrastruktur und die hohe Lebensqualität genannt. Als zentrale Hindernisse und Defizite gelten die deutsche Sprache – viele Zuwanderer gehen lieber in englisch- oder französischsprachige Länder – und die insgesamt sehr komplizierten Gesetze und Antragsverfahren zur Erlangung von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnissen.

Besondere Erwähnung fanden auch die restriktiven Bestimmungen in Bezug auf EhepartnerInnen und Kinder, die hohe Einkommensgrenze von derzeit 66.000 Euro, ab der eine sofortige Niederlassungserlaubnis erteilt wird und die schlechten Vorraussetzungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Die Umfrage zeigt auch Wege zu einer besseren Willkommenskultur und mögliche Verbesserungen hinsichtlich einer weiteren Öffnung des Arbeitsmarkts im deutschen Zuwanderungssystem auf. Sie liefert zahlreiche Argumente zur Diskussion über die Bestrebungen der Bundesregierung, weitere Schritte zur Öffnung des Arbeitsmarkts für ausländische Fachkräfte zu gestalten und mit dem für 2011 angekündigten Anerkennungsgesetz, eine bessere Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse zu gewährleisten. **am**

➔ Download der DIHK-Umfrage.

Sarrazins Thesen auf dem Prüfstand – ein empirischer Gegenentwurf

Ein Team von Forscherinnen an der Berliner Humboldt Universität unter der Leitung von Dr. Naika Foroutan hat die umstrittenen Thesen von Thilo Sarrazin zu Integration und MuslimInnen unter die Lupe genommen und dabei eine beachtliche empirische Datenlage zum Stand der strukturellen, kulturellen und sozialen Vergemeinschaftung zusammengetragen und ausgewertet.

Die Forscherinnen beziehen sich in ihrer umfassenden und fachkundigen Analyse u.a. auf Daten und Analysen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), dem Statistischen Bundesamt (Destatis) und dem Bundesministerium des Innern (BMI) sowie auf wissenschaftlich fundierte Studien wie etwa das Jahresgutachten des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Migration und Integration (SVR), Analysen von Forschungszentren wie dem Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) der Universität Bielefeld oder auf Forschungsergebnisse namhafter Stiftungen wie der Bertelsmann- oder der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Die Ergebnisse ihres fundierten empirisch-analytischen Gegenentwurfs können die meisten Aussagen auf Basis der von Sarrazin behaupteten „statistischen Fakten“ als falsch oder wenig abgesichert entkräften und stellen somit einen wertvollen Beitrag mit zahlreichen wissenschaftlichen Argumenten zu einer Versachlichung der von Sarrazin`s Buch „Deutschland schafft sich ab“ aufgeworfenen Integrationsdebatte dar. **am**

➔ Download der Studie hier.

Universität Bielefeld

IKG Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung

Deutlicher Anstieg von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit vor allem in höheren Einkommensgruppen – aktuelle Heitmeyer-Studie

Die 9. Folge des Reports „Deutsche Zustände“ der Langzeitstudie über Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit des Instituts der Universität Bielfeld für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung weist unter Leitung des Gewalt- und Extremismusforschers Prof. Wilhelm Heitmeyer für 2010 insbesondere auf ein vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise stark angewachsenes „Problem einer rohen Bürgerlichkeit“ hin.

Demnach ist vor allem in den höheren Einkommensgruppen (ab 2.500 Euro Nettoeinkommen pro Kopf) ein signifikanter Anstieg der Ablehnung von sozial ausgleichenden Maßnahmen für Personengruppen am Rande der Gesellschaft zu verzeichnen. Dies zeigt sich für Arbeitslose ebenso wie bei den Obdachlosen als gekennzeichnet volkswirtschaftlich Nutzlose. Besserverdienende werten Langzeitarbeitslose mit 50 % deutlich mehr ab als Befragte in unteren Einkommensgruppen. Die Zustimmung zu Etabliertenvorrechten und Islamfeindlichkeit hat in dieser Gruppe ebenfalls besonders deutlich zugenommen. Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Sexismus, und die Abwertung von Langzeitarbeitlosen stagnieren weitgehend in allen Einkommensgruppen – aber steigen in der höheren Einkommensgruppe. Die Abwertung von Obdachlosen, Homosexuellen sinkt in der Tendenz in allen unteren und mittleren Einkommensgruppen, aber steigt in den Einkommensstarken. Nur der traditionelle Antisemitismus und die Abwertung von behinderten Menschen stagnieren in allen Einkommensgruppen von 2009 auf 2010.

Insgesamt haben vor allem Etabliertenvorrechte und Islamfeindlichkeit bei allen Gruppen stark zugenommen, weiterhin besteht ein hohes Niveau von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus, fast die Hälfte aller Befragten (49 %) ist z.B. in 2010 der Ansicht: „Es leben zu viele Ausländer in Deutschland.“

Als weitere zentrale empirische Ergebnisse benennen die Bielefelder ForscherInnen u.a.:

- Die Reklamierung der Etabliertenvorrechte dient immer der Besitzstandswahrung, nur sind die oberen Einkommensgruppen jetzt verstärkt dabei, Privilegien zu sichern.
- Während sich Arme mit Hilfsbedürftigen solidarisieren ist dies in den höheren Einkommensgruppen weniger der Fall.
- Die Befürworter der Leistungsgerechtigkeit, die in höheren Einkommensgruppen besonders häufig gefordert wird, forcieren die Abwertung solcher Gruppen, denen wenig Leistung zugesprochen wird – also Langzeitarbeitslose, Migranten und Wohnungslose.
- Die Demokratieentleerung hat zwischen 2009 und 2010 weiter signifikant zugenommen.
- Rechtspopulistische Einstellungen nehmen insbesondere zwischen 2009 und 2010 in höheren Einkommensgruppen deutlich zu.
- Rechtspopulistische Einstellungen verbinden sich mit islamfeindlichen Einstellungen und sind aggressiv aufgeladen.

Die ForscherInnen fassen ihre Ergebnisse u.a. mit einer zunehmenden „Radikalisierung der Mitte“ (Andreas Zick) und einer immer weiter verbreiteten „Ideologie der Ungleichwertigkeit“ (Wilhelm Heitmeyer) zusammen. Die Folgen für die Demokratie und den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft werden in der Studie anschaulich beschrieben.

am

➔ Pressehandout der Präsentation der zentralen Forschungsergebnisse.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration

Wachsender Pessimismus bei ZuwanderInnen – Folgen der Sarrazin-Debatte

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) präsentierte am 10. Januar 2011 Ergebnisse einer Befragung zum Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft. Zuwanderer beurteilen das Miteinander weniger optimistisch als noch vor einem Jahr. Die Mehrheitsbevölkerung zeigt eine gelassen-differenzierte Haltung.

Bei der Befragung des SVR wurden 2009 und 2010 über 2.000 Personen mit und ohne Migrationshintergrund interviewt. In den Antworten auf die Frage, ob Mehrheits- und Zuwandererbevölkerung „ungestört miteinander“ leben, zeigt sich bei Zuwanderern ein deutlicher Unterschied zwischen Herbst 2009 und Jahresende 2010: Dieser Aussage stimmten 2009 noch 21,7 Prozent der Zuwanderer „voll und ganz“ zu. Im November und Dezember 2010, nach der Sarrazin-Debatte, bestätigten diese positive Einstellung nur noch 9,1 Prozent. Umgekehrt verdoppelte sich fast der Anteil der pessimistischen Einschätzungen unter den Zuwanderern: 2009 bewerteten nur 3,5 Prozent die Einschätzung eines ungestörten Miteinanders mit „gar nicht“. 2010 stieg ihr Anteil auf 6 Prozent. Im Mittelfeld aber überwiegen nach wie vor die verhalten positiven, gelasseneren Einstellungen zum Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft.

Bei der Mehrheitsbevölkerung hingegen ist die pragmatisch-differenzierte Haltung gewachsen: Der Anteil derjenigen, die das Zusammenleben mit „teils, teils“ (teils ungestört, teils problematisch) bewerten, stieg von 20,9 auf 34,2 Prozent an. Umgekehrt sank der Anteil derer, die ein ungestörtes Miteinander eher verneinten, von 33,8 auf 25,5 Prozent zurück.

„Die Sarrazin-Debatte hat in der Einwanderungsgesellschaft Spuren hinterlassen“, erklärte der SVR-Vorsitzende Prof. Dr. Klaus J. Bade. „In den Meinungsspitzen beobachten wir mehr Pessimismus bei den Zuwanderern und mehr Pragmatismus bei den Deutschen. Aber das breite Mittelfeld bleibt auf beiden Seiten eher gelassen. Und das ist am wichtigsten.“ Allerdings könnte die Sarrazin-Debatte das Image des Einwanderungslandes Deutschland im Ausland beschädigt haben. Damit würden potenzielle qualifizierte Zuwanderer verprellt. Das aber, so Bade, wäre ein „Eigentor“, denn Deutschland sei längst ein „Migrationsverlierer“ geworden und müsse daraus Konsequenzen ziehen: „Deutschland muss attraktiver werden für Qualifizierte, die zögern zuzuwandern, und für solche, die erwägen, abzuwandern. Das setzt eine kritische und handlungsbereite Bestandsaufnahme voraus, die ans Eingemachte geht.“

Bei den regionalen Ergebnissen zeigte sich insbesondere in Berlin eine deutliche Polarisierung der Meinungen. (...)

Quelle und weitere Infos: Pressemitteilung des SVR vom 10.1.2011.

UN Women – www.unwomen.org

Um weltweit die Gleichstellung zu beschleunigen wurde im Juli 2010 die Fusion einiger UN-Abteilungen beschlossen. Zum 1.1.2011, hat die Leiterin Michelle Bachelet - frühere Staatsministerin Chiles – ihre Arbeit aufgenommen. UN Women verbindet die vier Gremien: UN-Abteilung Frauenförderung (DAW), Internationales Forschungs- und Ausbildungsinstitut zur Förderung von Frauen (INSTRAW), Büro der Sonderberaterin für Gleichstellung (OSAGI), sowie den Frauenentwicklungsfonds (UNIFEM).

UN Women finanziert sich aus freiwilligen Beiträgen der UN-Mitglieder. Angestrebt ist ein Jahresbudget von 390 Millionen Euro.

bs

Beiträge von Mitgliedern

Interkulturelle Trainings nach der Krise: Der Seismograph schlägt aus – in die richtige Richtung!

Die Wirtschaft zieht an, und wir spüren es!

So sehr wir als DienstleisterInnen im Beratungs-, Trainings- und Coaching-Bereich wie Seismographen die Wehen einer Wirtschaftskrise ahnen und die Krise durchstehen müssen, spüren wir nun auch das Anziehen der Wirtschaft. Das Anziehen hat sich überraschend schnell in der Auftragslage positiv bemerkbar gemacht. Man kann sich dem Eindruck nicht verwehren – der Bedarf an professionell gelebter Interkulturalität war den Unternehmen und Institutionen, mit denen wir zusammen arbeiten, die ganze Krise hindurch sehr bewusst und präsent. Ebenso wenig kann man sich dem Eindruck verwehren, dass die Unternehmen und Institutionen, mit denen wir arbeiten während der Krise die internen Herausforderungen um die Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz deutlicher als sonst gespürt haben.

Sie saßen bereits in den Startlöchern. Nun sprinten sie los. Multinationale sowie kleine und mittelständische Unternehmen beginnen in das wichtige und gewinnsteigernde Thema Interkulturalität zu investieren.

Die meisten Unternehmen haben die Krise ausgesessen und abgewartet. Diese Haltung hat die interkulturellen Herausforderungen und Spannungen nicht anhalten oder gar auf Eis legen können. Die Missverständnisse und Konflikte sind über zwei Jahre angewachsen, da hat sich oftmals viel angestaut.

Nun werden wir beauftragt. Beauftragt für Trainingsmaßnahmen.

Was wir sehen: oftmals ist das „Kind schon in den Brunnen gefallen" – das heißt, es besteht oftmals mehr Bedarf an einer Mediation und Einzelcoachings als an Trainingsmaßnahmen. Allerdings bewirkt ein Training, dass das Thema Interkulturalität angegangen wird. So sehen wir uns oft in Trainings wieder, die als allererstes eine Plattform des „Aussprechens und Ansprechens" sind. Es bricht aus den TeilnehmerInnen nahezu heraus. Der angestauten Frustration über die KollegInnen/PartnerInnen/KundInnen aus einem anderen Kulturkreis, die zum größten Teil auf interkulturellen Missverständnissen basiert muss erst mal Luft gemacht werden. Dabei ist es wichtig, dass man zum einen von den klassischen Stereotypen wegkommt – trotzdem aber eine Atmosphäre schafft, in der die TeilnehmerInnen offen über ihre Erfahrungen sprechen. Dabei benutzen wir immer wieder die Umschreibung „an eine kulturelle Wand laufen" („to hit the culture wall"). Sehr wichtig ist dabei, an den realen Beispielen („Critical Incidents") der TeilnehmerInnen zu arbeiten und an diesem Thema zu bleiben. Nur so können sie anwendbare „Take Aways" für sich mitnehmen. Wir arbeiten am konkreten Konflikt. Dazu geben wir Werkzeuge wie Kulturdimensionen (als Interpretationshilfe der Critical Incidents), eine interkulturelle Kompetenz- „SWOT-Analyse" und das „Kultur ist nur 1 Aspekt"-Kreismodell in die Hand. So stellen wir sicher, dass wir die Ebene: *„Handlungsanweisungen"/"Rezept" und „Do's and Don'ts"* auslassen und überspringen. Wir sind der festen Überzeugung, dass authentische interkulturelle Kompetenz mit der genannten Ebene so wenig gemein hat, wie Mahatma Ghandi mit George W. Bush.

Aus der Trainingserfahrung heraus ergeben sich dann Parallel-Arbeitsfelder.

So geht unsere Einbindung oftmals in zwei Bereichen weiter. Zum einen arbeiten wir individuell mit einigen TeilnehmerInnen weiter (in Form von Einzel-Coachings), die in solch einer schwierigen interkulturellen Situation stecken, dass sie im Arbeitsalltag eine/n Experten/Expertin als Coach an ihrer Seite wünschen. Dabei ist es wichtig, dass dieser Coach im selben Industriezweig tätig ist, wie der Gecoachte, denn die Identifikation und das industriespezifische Know-How ist eine der Grundvoraussetzungen für Erfolg. Zum anderen werden wir an Bord geholt um das Thema Interkulturalität strategisch im Unternehmen aufzuhängen und zu platzieren. Das bedeutet, dass wir im Bereich konzernweite Unternehmensberatung in Bezug auf Interkulturalität mit unseren KundInnen zusammen arbeiten. Dieser Bereich ist sehr wichtig und ebenso spannend, und deswegen so „befriedigend", weil er auf Nachhaltigkeit angelegt ist.

Die Zeiten der „one offs" scheinen nach der Krise vorbei zu sein. Die Bereitschaft, Unsummen in Trainings ohne Nachhaltigkeits-Strategie, losgelöst von der Firmenstrategie zu investieren scheinen ein Ende zu haben, und das ist auch gut so – gut für alle!

Nina Frauenfeld

Weitere Informationen: www.successacross.com

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

Studie "Leading across borders: inclusive thinking in an interconnedted world"

Führungskräfte müssen heutzutage in der Lage sein, schnell auf ein zunehmend komplexes globales Umfeld zu reagieren und ihre Strategien entsprechend anzupassen. In diesem Umfeld sicher zu navigieren erfordert einen stark vernetzten, inklusiven Ansatz und die Fähigkeit, die Vielfalt der Belegschaft effektiv einzusetzen und zu nutzen. Unternehmen, die einen proaktiven und integrativen Managementansatz zur Entwicklung ihrer MitarbeiterInnen über die lokalen Grenzen hinaus anwenden, werden sich in Zukunft besser auf dem Markt positionieren können.

Die aktuelle Studie von Ernst & Young „Leading across borders: inclusive thinking in an interconnedted world" befasst sich mit diesem neuen Leadership-Paradigma, dem sich Führungskräfte des 21. Jahrhunderts ausgesetzt sehen.

In Interviews mit Führungskräften aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft hat Ernst & Young praktische Strategien erkundet, die von Führungskräften umgesetzt werden können, um sowohl ihre eigene globale Denkweise als auch die ihres Unternehmens weiterzuentwickeln. Wie Coca-Cola CEO Muhtar Kent im Interview erklärt, ist ein wesentlicher Bestandteil inklusiver Führung, Menschen außerhalb ihrer "comfort zone" arbeiten zu lassen – in Abteilungen, die sie nicht kennen, mit KollegInnen, die sie nicht kennen und in Märkten / Ländern, die sie vorher noch nicht besucht haben.

Forschungen haben wiederholt gezeigt, dass vielfältige Sichtweisen zu kreativeren Ideen, effektiveren Teams und ganzheitlicheren Entscheidungen führen können. Der Bericht zeigt, dass „inclusive leadership" (inklusive Führung) der wahrscheinlich wirkungsvollste Ansatz ist, um dem komplexen Umfeld, dem Führungskräfte heutzutage ausgesetzt sind, agieren zu können. Eine Umfrage unter 1.050 Führungskräften weltweit ergab, dass 53% der Befragten der Überzeugung waren, dass Vielfalt in Teams und hinsichtlich der Erfahrungen der einzelnen Teammitglieder einen erheblichen Einfluss sowohl auf die finanzielle Performance als auch auf die Reputation des Unternehmens haben. Sie gaben jedoch auch an, dass sie der Auffassung sind, Unternehmen schöpften dieses Potential nicht weit genug aus. Die Umfrage zeigte auch, dass Unternehmen weltweit noch Schwierigkeiten haben, ihre Überzeugung in Taten bzw. Resultate umzusetzen. Knapp ein Drittel gab an, mit ihrem Unternehmen mit einem sehr homogenen Führungskreis zu lenken – d.h. alle Mitglieder der Geschäftsführung stammten aus dem „Heimatland" des Unternehmens.

Die Studie zeigt drei Ansätze mit praktischen Beispielen, wie Organisationen sich für Wachstum und Erfolg in einem globalen Umfeld positionieren können:

1. *Think differently – collaborate in the face of uncertainty*
2. *Learn differently – seek out different cultures and experiences*
3. *Act differently – sponsor people who are not like you*

Think differently – collaborate in the face of uncertainty

Inklusive Führungskräfte müssen kreativ zusammenarbeiten, um die Herausforderungen unserer zunehmend volatilen,

komplexen und mehrdeutigen Welt zu erkennen und zu bewältigen. Sie müssen Menschen mit den unterschiedlichsten Hintergründen und Fähigkeiten zusammenbringen, konstruktive Konflikte zulassen und diese als Chance bzw. Quelle für Kreativität und Innovation nutzen.

Learn differently – seek out different cultures and experiences

Einzutauchen in eine Vielzahl von Perspektiven und Kulturen, diese zuzulassen und sich damit zu beschäftigen ist für sowohl für Führungskräfte als auch für MitarbeiterInnen ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Positionierung im globalen Wettbewerb von morgen. Kreatives und global versiertes Management kann nur dann stattfinden, wenn globale Mobilität gefördert und es den MitarbeiterInnen ermöglicht wird, eine Vielzahl von verschiedenen Rollen zu erleben. In der Auseinandersetzung mit verschiedenen Kulturen, Branchen, Personen und Denkweisen entwickeln sie neue Fähigkeiten, die sie in der globalen Arbeitswelt brauchen.

Act differently – sponsor people who are not like you

Unbewusste Vorurteile (*unconscious bias*) sind so tief verwurzelt, dass sich insbesondere Führungskräfte darum bemühen müssen, diese Vorurteile zu identifizieren und zu überwinden, um eine Veränderung nicht nur bei sich selbst, sondern vor allem auch bei den MitarbeiterInnen zu bewirken.

Julia D. Tzanakakis

➔ **Link** zur Studie.

Hochschulabsolventen und Diversity Management: Wenig Kenntnisse – aber konkrete Erwartungen

Auch wenn der hochqualifizierte Nachwuchs mit dem Begriff ‚Diversity Management' bisher (noch) nicht vertraut ist, so bestehen doch etliche Erwartungen an konkrete Maßnahmen bei künftigen Arbeitgebern. Die aktuelle Studie der Unternehmensberatung gendia in Zusammenarbeit mit der Internationalen Fachhochschule Bad Honnef – Bonn zeigt auf, dass sich gerade weibliche Absolventinnen nicht nur Mentoring-Programme und Work Life Balance Angebote wünschen, sondern auch weiterhin befürchten, dass ihr Geschlecht einen negativen Einfluss auf Karriereentwicklungsmöglichkeiten hat. Hochschulmarketing sollte die Impulse aus dem ‚Diversity Management' zielgerichtet nutzen. ➔ Die Studie können Sie anfordern unter: Link. **Beatrice Thomas**

Neue Beiträge zu Diversity und Diversity Management im Hochschulwesen

Die Hochschule als innovativer Ort des 21. Jahrhunderts steht beispielhaft für eine Organisation, in der Diversity gelebt werden kann und vor allem auch „sollte"!

Gründe sind u.a. die Innovationsfähigkeit, Internationalität, Vorbildrolle für Offenheit gegenüber Andersartigkeit und Vielfalt oder als staatliche Institution und gleichzeitig als Vorbild im Kontext der Umsetzung des AGG.

Sieben Flugstunden von Hamburg, Berlin, München oder Stuttgart aus, werden in den USA oder Kanada die Themen Diversity/Vielfalt, Diversity Management (DiM) und Diversity Marketing (DM) bereits seit weit über 30 Jahren diskutiert, untersucht und die DiM-Initiativen, -Instrumente und –Maßnahmen erfolgreich implementiert. Die Themen sind aber auch an manchen Hochschulen des *German Higher Education Systems (GHES)* angekommen. Tendenz steigend.

Der Verfasser der nachfolgenden Aufsätze hat selbst Erfahrungen als Student im Ausland gesammelt, konnte direkt vor Ort die Hochschulsysteme miteinander vergleichen, den Umgang seitens der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter gegenüber den Studenten, also den wichtigsten Kunden der Hochschulen, selbst erleben.

Fazit; die deutsche Hochschullandschaft hinkt im Bereich Diversity einige Jahre hinterher im Vergleich zu Hochschulen in den USA, Großbritannien, Schottland, Kanada oder Nordirland. Von der Vielfalt der (wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen) Mitarbeiter/innen an deutschsprachigen Hochschulen ganz zu schweigen – hier scheinen die Hochschulen weiterhin recht homogen zu sein/bleiben (zu wollen?) und *Workforce Diversity* ist nach wie vor ein Fremdwort für die meisten Entscheidungsträger an Hochschulen und in den zuständigen Landesministerien.

Entwicklungen zeigen, dass es derzeit in Deutschland etwa 10-12 Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) gibt, die Schritt für Schritt beginnen, sich mit dem Thema Diversity unter Studierenden auseinander zusetzen, Initiativen zu überlegen und zu implementieren. Diese Aktivitäten sind aber weiterhin an einzelne Personen und deren Motivation und Engagement gebunden.

Es gibt aber auch die erste Vorreiterinnen: die Universität Duisburg-Essen (UDE), die das erste Prorektorat für Diversity Management eingerichtet hat, die RWTH Aachen mit ihrem Integrationsteam, die Universität Wien mit dem Großprojekt Diversity Management; hier entstehen die zukünftigen *Good and Best Practices* des *GHES*.

Bei den drei folgenden Publikationen aus 2010 geht es um das Thema Diversity Management (DiM) und Diversity Marketing (DM) an Hochschulen.

No 1: *Klammer, Ute/Matuko, Bartholomäus J. (2010): Diversity Management als Zukunftsaufgabe der Hochschulen – Ausgangsbedingungen und Ansatzpunkte. In: Der pädagogische Blick, Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen, 18. Jg., 2. Vj. 2010, S. 106 – 118.*

No 2: *Matuko, Bartholomäus J. (2010): Disability-Diversity-Management an Hochschulen – Leitidee und Praxismodelle. In: Gemeinsam leben, Zeitschrift für integrative Erziehung, 18. Jg., H. 1, Januar 2010, S. 21 – 27.*

No 3: *Matuko, Bartholomäus J. (2010): Das Bildungssystem sollte alle Sprachen sprechen. Diversity-Management an Hochschulen – Modelle und Perspektiven. In: Krönchen, S. (Hg.): Vielfalt & Inklusion. Herausforderungen an die Praxis und die Ausbildung in der Sozialen Arbeit und der Kulturpädagogik. Mönchengladbach: Schriften des Fachbereiches Sozialwesen, S. 297 – 335.*

Aufsatz Nr. 1 wurde gemeinsam mit der Prorektorin für Diversity Management, Frau Prof. Dr. Ute Klammer, verfasst. Dort finden Sie grundlegende Informationen, Gründe und Argumente für die Einführung von DiM an Hochschulen. Im zweiten Teil wird auf die einzelnen Programmbausteine des DiMs an der Uni Duisburg-Essen explizit eingegangen und aufgezeigt, was die UDE in der Praxis innerhalb der eigenen Profilbildung umsetzt bzw. umsetzen wird.

Fazit: „Je früher die Institutionen der European Higher Education auf die Entwicklungen und Prognosen (im Hinblick auf Demographie und im Bereich Diversity) reagieren, desto

früher können Konzepte ausgearbeitet und DiM-Initiativen implementiert werden, die Hochschulen sich positionieren und ihre Alleinstellungsmerkmale gegenüber der zukünftigen Konkurrenz definieren und umso langfristiger können alle davon profitieren."

Aufsatz Nr. 2 beschäftigt sich insbesondere mit dem Disability-Diversity-Ansatz, d.h. der speziellen Perspektive auf Hochschulmitglieder mit verschiedenen Beeinträchtigungen, die sich auf den Zugang zum Studium oder auf das Studierleben (negativ) auswirken (können). Dort wird der Begriff Behinderung bewusst auf den weit umfassenderen Disability-Begriff erweitert und einige Praxisbeispiele und Initiativen (Good and Best Practices im Bereich Disability-Diversity-Management) im Ausland aufgezeigt.

Fazit: „Die gesetzlichen Rahmenbedingungen wie AGG, SGB IX, BGG, GG oder die Hochschullandesgesetze können nicht als der zentrale Antriebsmotor für die Entwicklung von Disability-DiM betrachtet werden. Disability-DiM „muss von oben, also von der Leitung der Hochschulen gewollt und umgesetzt werden und in die Visionen, Missionen und Leitbilder implementiert werden".

Der 3. Aufsatz entstammt dem Workshop am internationalen Symposium „XIV European Social Work Symposium: Diversity & Inclusion" , das im April 2009 an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach durchgeführt wurde.

Der Verfasser betrachtet DiM an Hochschulen teilweise aus der systemischen Perspektive. An manchen Stellen wird bewusst „irritierend" und provokativ argumentiert. Es werden nicht nur der Status Quo an deutschen Hochschulen kritisch reflektiert und beschrieben, sondern auch die Gründe für und die ökonomische Relevanz von DiM und DM dargestellt.

Auch der – im ersten Blick fremde, jedoch bewusst gewählte und leicht provokative – Begriff „homogene Ideale" unter Studierenden und Mitarbeitern an Hochschulen wird näher dargestellt und somit Diversity aus der Minoritäten-Perspektive betrachtet. Die möglichen Hochschulformen im Diversity-Kontext und die Begriffe wie Monoversity, plurale University und die Multiversity werden näher dargestellt. Die ökonomische Relevanz von Diversity steht durchgehend im Zentrum des Aufsatzes.

Theoretische und praktische Modelle, das Diversity-Campus-Modell aber auch die Prognosen und die Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit Diversity wird noch einmal explizit beleuchtet und auf die Entwicklungen und vor der Tür stehenden Herausforderungen - nachdem die große Welle Studierender auf Grund der Schulzeitverkürzung die Hochschulen verlassen haben - hingewiesen.

Im letzten Teil werden einige Good and Best Practices an Hochschulen (7 Beispiele; 4 aus dem Ausland und 3 aus dem deutschsprachigen Hochschulraum) dargestellt und gezeigt, wie die praktische Umsetzung von DiM und DM aussehen kann.

Bartholomäus J. Matuko

Publikationen unserer Mitglieder

Krell, Gertraude (2010): Personelle Vielfalt in Organisationen und deren Management, in: Badura, Bernhard/Schröder, Helmut/Lose, Joachim/Macco, Katrin (Hg.): Fehlzeiten-Report 2010: Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen, Heidelberg: Springer, S. 3-10.

Lindau, Anja (2010): Verhandelte Vielfalt: Die Konstruktion von Diversity in Organisationen, Teihe: Betriebliche Personalpolitik, hg. von Gertraude Krell und Barbara Sieben, Wiesbaden: Gabler.

Krell, Gertraude (2010): Führungspositionen, in: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb: Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin, S. 423-484.

Krell, Gertraude (2009): Gender Marketing: Ideologiekritische Diskursanalyse einer Kuppelproduktion, in: Diaz-Bone, Rainer/Krell, Getraude (Hg.): Diskurs und Ökonomie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 203-224.

Krell, Gertraude (2010): Gender unter dem Dach Diversity: Eine Auseinandersetzung mit häufig geäußerten Einwänden, in: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hg.): Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr, Baden-Baden: Nomos, S. 147-157.

Frau ist gefragt - Die Quote allein hilft nicht

Anscheinend greifen die bisherigen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu kurz. Inzwischen sind viele männliche Personalvorstände überzeugt, ohne die Quote wird der Anteil an Frauen in Führungspositionen nicht im gewünschten Umfang zunehmen. Allerdings ist die Quote erstmals eine reine Absichtserklärung mit Signalcharakter. Erst wenn dies zum Anlass genommen wird, alle Personalprozesse auf Chancengleichheit auszurichten, wird die Zahl der Managerinnen wirklich steigen. Fünf Maßnahmen sind dabei besonders wichtig:

1. Quotierte Rekrutierung, d.h. eine bestimmte Anzahl von Frauen in jeder „Endrunde".

2. Frauen im Fokus der Personalentwicklung, z.B. ein höherer Frauenanteil in Entwicklungsprogrammen und eigene Frauen-Karriere-Programme.

3. Mehr Partnerschaftlichkeit in Beruf und Familie, dazugehört auch die Ermutigung von Männern ihre Familienaufgaben stärker wahrzunehmen.
4. HR-Instrumente auf den Prüfstand stellen, damit unbewusste Geschlechterstereotypen nicht für Bewertungsverzerrungen in der Potenzialeinschätzung und Auswahl sorgen.
5. Den kulturellen Wandel durch Organisationsentwicklung begleiten, indem unbewusste Vorurteile transparent gemacht werden und der Rahmen für eine wertschätzende Zusammenarbeit in gemischten Führungsteams definiert wird.

Fazit
Wichtig ist, Frauen und Männer auf allen Ebenen, sowie in der Personalabteilung, für genderspezifische Karrierehemmnisse zu sensibilisieren. Die Personalabteilungen sind gefragt, die HR-Instrumente unter Gender-Aspekten kritisch zu hinterfragen und entsprechend an zu passen.
➔ Link zum kompletten Artikel
➔ Link zu „Frauen in Führungspositionen: Barrieren und Brücken" Sinus Studie 2010

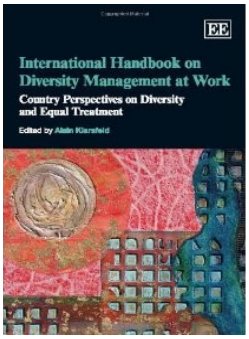
Woman wanted – the race for female talents is up for the next round

Previous approaches, which focused only on support through child care programs and training of women fall short. Meanwhile many male HR directors are convinced: Without a quota on the gender ratio nothing will change in the

management levels. However, this according to Sattelberger is only the first step: "The quota has only symbolic meaning as long as it effects only the top of the Christmas tree, the goal must be the implementation through the entire Christmas tree of the HR processes." Find out more about the five necessary steps, which need to be taken, in the following article.

Sandra Eggelhöfer & Christopher Weber-Fürst

Rezensionen



International Handbook on Diversity Management at Work: Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment

Herausgeber: Alain Klarsfeld, Professor an der Toulouse Business School, ESC Toulouse, Frankreich und Leiter der "Employment Research Group".

Die 16 Länder, die in dem Handbuch berücksichtigt werden, sind: Belgien, die Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Kanada, Indien, Italien, die Niederlande, Österreich, Pakistan, Schweden, Schweiz, Singapur, Südafrika, die Türkei, und die Vereinigten Staaten von Amerika.

Zielgruppe des Handbuchs sind primär WissenschaftlerInnen. Die umfassenden Länderprofile zur Entwicklung und Praxis von Diversity Management und Gleichbehandlung machen das Buch aber auch zu einem Standardwerk für EntscheiderInnen in Unternehmen und in der Politik. Für Studierende ist es ebenfalls eine wichtige Lektüre, denn es vermittelt Grundlagen zu Diversity Management und dessen Relevanz in den genannten Ländern. Diversity Management im nationalen Kontext zu analysieren, ermöglicht es den LeserInnen, Vergleiche zwischen den Ländern und zu den unterschiedlichen Wegen der Umsetzung herzustellen.

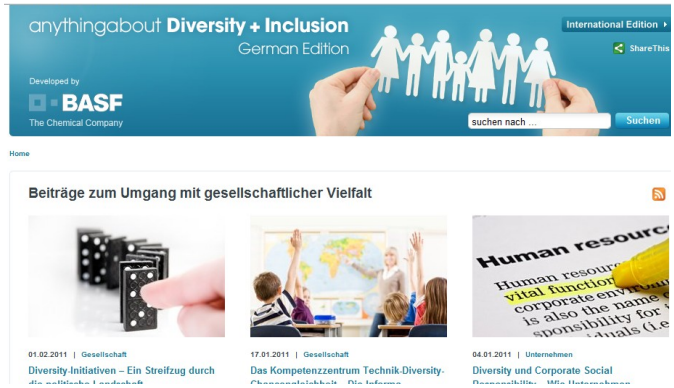
Die AutorInnen-Teams in den jeweiligen Ländern befaßten sich mit folgenden Fragen:

- Gibt es im jeweiligen Land Gleichbehandlungsgesetze (*equal treatment legislation*) und welche?
- Wird Diversity Management praktiziert und gibt es eine öffentliche Debatte zu Diversity?
- Wie ist das Verhältnis von Diversity Management, Maßnahmen zu Gleichbehandlung und zur Antidiskriminierungsgesetzgebung (falls Gesetze hierzu vorliegen) im jeweiligen Land?

Obwohl die AutorInnen jeweils sehr unterschiedliche Vorgehensweisen bei der Bearbeitung des Themas gewählt haben, sind die jeweiligen Länder-Perspektiven zu Diversity Management und Gleichbehandlung ähnlich gegliedert:

1. Historische, demographische und politische Entwicklung im jeweiligen Land zur Gleichbehandlung und zu Diversity
2. Gleichbehandlung und die Gesetzgebung (falls vorhanden)
3. Umsetzung von Diversity-Initiativen bzw. Diversity Management in Politik und Wirtschaft
4. Forschung zu Diversity Management

Hilfreich ist zum Abschluß eines jeden Kapitels die Zusammenfassung und eine tabellarische Übersicht zu zehn Fragen. Bereits hier werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum Stand der Entwicklung in den jeweiligen Ländern deutlich. **bs**



Neues Online-Portal „anything about Diversity & Inclusion“

Ein von der Neuland & Herzer GmbH und BASF gemeinsam entwickeltes neues Wissensportal bietet grundlegende Informationen, aktuelle Nachrichten, Dokumente und Social-Media-Beiträge rund um den Themenbereich „Diversity & Inclusion“. Das Angebot gliedert sich in die vier zentralen Rubriken Umgang mit kultureller und gesellschaftlicher Vielfalt; Diversity&Inclusion in Unternehmen; Diversity Management und Diversity Consulting sowie Künstlerische Auseinandersetzung mit den Themen Diversity & Inclusion.

➔ Link http://diversity.anythingabout.net/

Weiterbildung / Qualifizierung

Fit für Vielfalt

„Fit für Vielfalt“ Weiterbildung – Moderator/In für religiöse und kulturelle Verständigung

In der berufsbegleitenden Weiterbildung erwerben Sie die methodischen und persönlichen Kompetenzen, um Workshops, Begegnungsveranstaltungen, Fachtagungen u.a. zur religiösen und kulturellen Verständigung nach dem Ansatz von „Fit für Vielfalt“ zu organisieren und durchzuführen. Der Umfang beträgt 32 Tage im Zeitraum von 10 Monaten.

Termin: Juni 2011 - März 2012

Kosten: Preis 4.150,- Euro inkl. Unterkunft

Zielgruppe: Die Weiterbildung wendet sich an Multiplikator/Innen und pädagogische Fachkräfte aus Jugendarbeit/-hilfe, an Vertreter/Innen aus der Interkulturellen Arbeit, der Wohlfahrtspflege, Verbänden, Vereinen, Schulen und dem interreligiösem Dialog, an Referent/Innen aus kommunalen, religiösen und säkularen Einrichtungen sowie an sonstige Interessierte

Veranstaltungsorte: Josefstal (Schliersee/Bayern), Geistiges Zentrum Schwanberg e.V. bei Kitzingen, Sarajewo (Bosnien-Herzegowina).

Kursleitung: Michaela Hillmeier, Christiane Lembert

Veranstalter: VIA Bayern Verband für interkulturelle Arbeit e.V.; Studienzentrum für evangelische Jugendarbeit Josefstal e.V., in Kooperation mit dem Institut für interkulturelle und interreligiöse Kommunikation der Deutschen Universität in Armenien.

Kostenloser Infotag: Fr. 25.2.2011, 16.00-20.00 Uhr in München

Anmeldung und weitere Informationen: VIA Bayern, Tel. 089-4190 2728, www.fit-fuer-vielfalt.de

Termine

23.-24. Februar 2011, Barcelona
4th Annual Diversity & Inclusion Seminar
➔ Link weitere Informationen.

Ab März 2011, Berlin
Von Antidiskriminierung zu Managing Gender and Diversity
Ein Green Campus-Workshop mit Sandra Lewalter (HU Berlin) und Andreas Merx (idm/Pro Diversity).
➔ Link weitere Informationen.

14 März 2011, Berlin
Gender Equality: Ein positiver Effekt der Wirtschaftskrise?
Heinrich-Böll-Stiftung Berlin.
➔ Link weitere Informationen.

17.-18. März 2011, Aachen
Going global? (Hoch-)qualifizierte MigrantInnen und gesellschaftliche Teilhabe
Internationale Tagung an der RWTH Aachen.
➔ Link weitere Informationen.

24. - 25. März 2011, Wien
World Diversity Leadership Summit Europe
"Benchmarking European and Global Diversity in and for Leadership".
➔ Link weitere Informationen.

1. April 2011, Berlin
Positive Action – Mit positiven Maßnahmen Barrieren abbauen, Chancengleichheit und Vielfalt fördern.
Fachtagung der Heinrich-Böll-Stiftung.
➔ Link weitere Informationen.

8. April 2011, Nürnberg
Fachkräftemangel, Migration und Diversity - Wie sich Deutschland nicht abschafft
Kongress der WiSo-Führungskräfte-Akademie.
➔ Link weitere Informationen.

5. Mai 2011, Mannheim
Vielfalt. Stadt. Einfalt: Diversity & Inclusion in Mannheim
Eine Fachtagung der Stadt Mannheim u.a. mit idm-Vize Andreas Merx.
➔ Link weitere Informationen.

16.-18. Mai 2011, Mannheim
Bunt gemischt zum Erfolg! - Diversity-Management im Betrieb
Seminar der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten.
➔ Link weitere Informationen.

27. Mai 2011, Berlin
MILK Diversity Kongress
Deutschlands GLBT Diversity Kongress.
➔ Link weitere Informationen.

16. Juni 2011, Bradford, UK
Konferenz zu "Making Diversity Interventions Count in Organisational Performance and Service Delivery".
➔ Link weitere Informationen.

idm-Intern: Nachrichten / News

Conference in Bradford, UK – Call for Papers

UNIVERSITY OF BRADFORD MAKING KNOWLEDGE WORK™ — Centre for Inclusion & Diversity

Making Diversity Interventions Count in Organisational Performance and Service Delivery

Thursday 16th June 2011
Norcroft Centre, University of Bradford

I wish to alert you of this major international conference on Making Diversity Interventions Count in Organisational Performance and Service Delivery.

The conference will take place on 16 June 2011 at the Norcroft Centre, University of Bradford.

We are currently inviting proposals for papers, posters and workshops on all aspects of diversity interventions. It is also now possible to book a delegate place at the event.

The Call for Abstracts, booking form and other details of the Conference are available at the conference website.

Prof. Udy Archibong

Südafrikanische Delegation informiert sich über „Diversity" in der EU

Eine Gruppe von ParlamentarierInnen aus Südafrika hielten sich im Dezember 2010 einige Tage in Brüssel, Berlin und Potsdam auf. Thema der Informationsreise war „Diversity – Politik in der pluralen Gesellschaft".

Die liberale Friedrich Naumann Stiftung organisierte für die Delegation der südafrikanischen Partnerpartei der FDP, die Democratic Alliance (DA), die Delegationsreise.

Die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der EU war Thema der Gespräche mit VertreterInnen der Europäischen Kommission in Brüssel.

Zur Einwanderungs- und Migrationspolitik in Deutschland informierten sich die Gäste beim Besuch im deutschen Bundestag und bei weiteren Einrichtungen wie zum Beispiel der Bundeswehr und der Antidiskriminierungsstelle (ADS) in Berlin.

Beitrag von idm

Erfolgreiche Konzepte und Strategien des Diversity Management und deren Umsetzung in Unternehmen in Deutschland wurde von idm, vertreten durch Dr. Bettina Schmidt, präsentiert. Sie selbst hat mehrere Jahre in Südafrika als Beraterin und Dozentin gearbeitet.

Im Mittelpunkt des Gesprächs stand die Initiative deutscher Unternehmen und der Bundesregierung, die „Charta der Vielfalt“. Frau Schmidt ging auf die Bedeutung einer Selbstverpflichtung zu Vielfalt in Unternehmen und der öffentlichen Verwaltungen ein als begleitende Strategie zu vorhandenen gesetzlichen Vorgaben zur Chancengleichheit, wie dem AGG (Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz).

Transfer sichern

Wichtig bei dem Gespräch war der Transfer bewährter Ansätze in den südafrikanischen Kontext. Dies auch deshalb, weil in Südafrika die gesetzlichen Vorgaben im Rahmen des *Black Economic Empowerment* (BEE) auf dem Prüfstand stehen und in ihrer Wirkung kritisch hinterfragt werden.

Materialien

Internetseite der Democratic Alliance: www.da.org.za
Black Economic Empowerment: “The pitfalls of addressing historic racial injustice: An assessment of South Africa’s Black Economic Empowerment (BEE) policies”. Hintergrundpapier Friedrich Naumann Stiftung (2010).

EWMD
EUROPEAN WOMEN´S MANAGEMENT DEVELOPMENT INTERNATIONAL NETWORK
REGIONALGRUPPE BADEN-WÜRTTEMBERG

Diversity ist EWMD-Jahresthema 2011

Das Jahresthema 2011 des Netzwerks „European Women’s Management and Development“ lautet „Diversen Sie schon – oder clustern Sie noch? Diversity – vom Konzept zur Tat“ Eröffnet wurde die Veranstaltungsreihe mit einem Vortrag von den idm-Mitgliedern Gesa Krämer und Dr. Bettina Schmidt.

Inhalt des Vortrags zu „Diversity Management – Vielfalt fördern und Maßstäbe setzen“ war, Grundlagen des Diversity Managements zu präsentieren und der Frage nachzugehen, wie gelingt es, eine diskriminierungsfreie, pluralistische und inklusive Gesellschaft und Arbeitswelt zu verwirklichen.

➔ Link zum Vortrag.

Diversity & Dialogue

In May 2010 a dialogue workshop was conducted by Glenna Gerard from New Mexico, USA, in Germany. The workshop was organised by two long-standing IDM members Stephen Holmes and Kazuma Matoba; 23 participants came from eight nations; young and old were well represented and there was about an equal proportion of men and women.

This particular kind of dialogue was first developed in the early 1990s to support the organisational work at the Sloan School (MIT), mainly the systems work of Peter Senge, Chris Argyris and David Schön. In California at the same time, independent of MIT, Glenna Gerard and Linda Ellinor, inspired by the works of David Bohm, started up their own efforts to develop forms of dialogue training for organisations. One result of their cooperation was a gem of a book called *Dialogue: Rediscover the Transforming Power of Conversation (1998),* which was translated into German under the title *Der Dialog im Unternehmen* (2000).

Much of Kazuma Matoba's concerns originally were to synthesize communicative competence with diversity management. Upon request by the participants from the diversity dialogue work group, Gerard's workshop was intended to go as deep as possible (without becoming a therapy), in order to give the participants a foundational experience, moving beyond representational diversity looking for a deeper recognition of similarities and differences. At the end of the workshop there was a deep feeling of gratitude that we could have such a bonding experience, which is at the same time practical and relevant to our work with organisations and to our daily life concerns. A follow-up seminar is forthcoming.

Steve Holmes

idm wächst – Netzwerk mit rund 100 Mitgliedern

Das idm-Netzwerk konnte im vergangenen Jahr durch zahlreiche Neueintritte von Diversity-Interessierten sowie die Jahresmitglieder, die über die Teilnahme an der Jahrestagung in Berlin in 2011 den Verein und seine Aktivitäten kennenlernen können, seine Mitgliederzahl auf nun rund 100 Mitglieder aus Unternehmen, Wirtschaft, Verbänden, Politik, Verwaltung, Wissenschaft und Beratung ausbauen.

Wir sehen auch 2011 einem weiteren Mitgliederzuwachs entgegen und begrüßen alle Neumitglieder nochmals herzlichst.

Mitgliedsbeiträge per Lastschriftverfahren erfolgreich

Mit großer Beteiligung der Mitglieder konnte der idm-Vorstand die Ende 2010 erfolgte Umstellung der Einholung der Jahresbeiträge über ein Einzugsermächtigungsverfahren erfolgreich umsetzen. Damit wird die Vereinsverwaltung unseres wachsenden Netzwerks nachhaltig vereinfacht. Wir danken allen Mitgliedern nochmals für die positiven Rückmeldungen und die hohe Beteiligungsrate. Zu Fragen rund um die idm-Mitgliedschaft kontaktieren Sie uns bitte unter der e-mail members@idm-diversity.org.

idm-MV in Wiesbaden

Am Freitag, dem 25. Februar 2011, findet um 18.00 Uhr die idm-Mitgliederversammlung in Wiesbaden statt. Am Samstag, 26. Februar veranstalten wir einen ganztägigen Workshop bei dem die aktuellen idm-Aktivitäten sowie die zukünftigen Handlungsfelder im Mittelpunkt stehen. Auf der Agenda ist auch die diesjährige idm-Jahrestagung.

Anmeldungen bitte unter members@idm-diversity.org.
Unterkunft ist am Tagungsort möglich.

idm-Networking in der Region Stuttgart

Am 25.1. trafen sich die idm-Mitglieder in der Region Stuttgart zu ihrem 4. Treffen in Holzgerlingen. Ziel ist der fachliche Austausch und die Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten unter dem „Dach idm“.

Beim nächsten Treffen am Freitag, dem 18. Februar 2011, in Sindelfingen, steht die Entwicklung eines Qualifizierungs- und Trainingsmoduls zu Diversity Management auf der Agenda.

Einen ersten Termin den das Regio-Netzwerk dieses Jahr hatte war ein Vortrag bei dem Verein und Frauennetzwerk EWMD.

Impressum

Herausgeber: idm e.V.

V.i.S.d.P. Dr. Bettina Schmidt und Andreas Merx

Geschäftsstelle:
idm e.V. c/o A. Merx, Fuldastr.54, 12043 Berlin
E-mail: redaktion@idm-diversity.org - www.idm-diversity.org