Internationale Gesellschaft für Diversity Management
International Society for Diversity Management

Ausgabe Nummer 2 / 2013

Liebe idm-Mitglieder,

Liebe Leserinnen und Leser,

ein wichtiger Meilenstein für die Diversity-Community in Deutschland waren ganz sicherlich die vielen Aktivitäten zum ersten Diversity-Tag am 11. Juni 2013. Dabei ist es gelungen, Vielfalt sichtbar zu machen. Ein Teil des Erfolgs hängt ganz sicherlich auch mit der vielfältigen Berichterstattung zusammen. Die Medien haben die an vielen Orten im Lande durchgeführten Programme begleitet und publik gemacht. Dabei setzten die verschiedenen Initiativen ganz unterschiedliche Akzente. idm hat am Diversity-Tag mit einer gut besuchten Tagung zusammen mit Kooperationspartnern in München gezielt den Schwerpunkt auf Diversity Management in klein- und mittleren Unternehmen (KMU) gesetzt. Gefreut hat uns besonders, dass idm-Mitglieder an vielen Orten aktiv den Diversity-Tag mitgestaltet haben.

Wir danken allen, die Beiträge für diese Ausgabe eingereicht haben und freuen uns schon jetzt auf die Zusendung Ihrer Standpunkte zu Diversity-Themen für die nächste Ausgabe.

Wir wünschen unseren Leserinnen und Lesern einen guten Ausklang des Jahres und einen kraftvollen Start in das neue Jahr.

Mit besten Grüßen,

Ihr Redaktionsteam

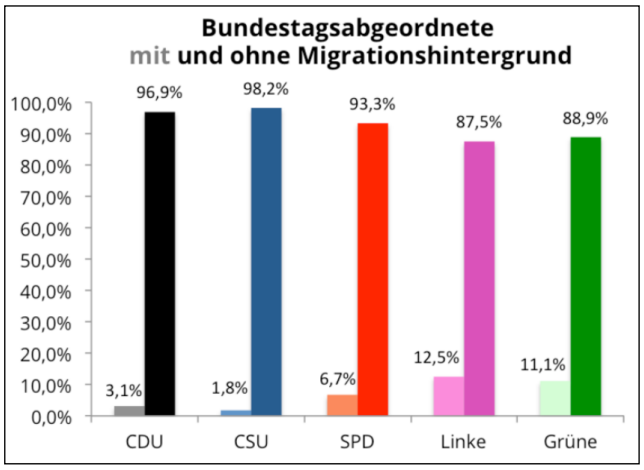
Andreas Merx, Susanne Dammer und Dr. Bettina Schmidt

E-Mail: redaktion@idm-diversity.org

Neuer Termin für idm-Netzwerktreffen Sa. 10. Mai 2014

Mehr Vielfalt im neuen Bundestag

Nach der Bundestagswahl laufen nun die Koalitionsverhandlungen und noch ist unklar, wohin die Reise in Sachen Gleichstellung für Frauen, Familien-, Einwanderungs- und Integrationspolitik geht. Annäherung scheint es bei der Ermöglichung der Mehrstaatlichkeit ("Doppelpass") und im Flüchtlings- und Asylrecht zu geben, im Bereich der Arbeitsmarktmigration ist mit einer weiteren Öffnung zu rechnen. Ob nahezu schon klassische Forderungen wie das kommunale Wahlrecht für Drittstaatsangehörige, die weitere Erleichterung der Einbürgerung und die Abschaffung des Optionszwangs kommen werden, bleibt abzuwarten. Zu begrüßen wäre ein weiterer Paradigmenwechsel von "Integration" zu "Vielfalt & Inklusion", die Umsetzung der aktuellen Empfehlung des Rats für Migration, ein Querschnittsministerium für Migration und Integration (oder eben für Demografie, Vielfalt und Inklusion) auf Grundlage eines Bundesmigrations- und Integrationsgesetzes einzurichten sowie eine Neuausrichtung der EU-Flüchtlings- und Asylpolitik, meint man es wirklich Ernst mit einer Willkommens- und Anerkennungskultur.



Eines ist aber schon mal sicher: im neuen Bundestag sitzen deutlich mehr Abgeordnete mit Migrationshintergrund als in der letzten Legislaturperiode, wenn auch weiterhin von einer deutlichen Unterrepräsentation zu sprechen ist. Nach Recherchen des Mediendienstes Integration sitzen im aktuellen Bundestag 37 Parlamentarier/innen aus Einwandererfamilien – das entspricht 5,9 Prozent aller Abgeordneten. 2009 lag der Anteil deutlich niedriger bei 3,4 Prozent. Ein Drittel der "Migrationshintergründler" hat Wurzeln in Ländern der Europäischen Union. Gleichzeitig hat sich die Zahl der türkeistämmigen Abgeordneten mehr als verdoppelt - von fünf auf elf. Während die mit Abstand größte Fraktion (CDU/CSU) im neuen Bundestag nur eine einzige türkischstämmige Abgeordnete in ihren Reihen hat, sind es bei der SPD 5 und bei den Grünen 7. Erstmals sitzen zwei afrodeutsche Politiker für die SPD und CDU im Bundestag. Gemessen an der Anzahl der Sitze verzeichnen die Grünen den höchsten Anteil an Parlamentarier/innen mit Migrationshintergrund, gefolgt von der Linksfraktion, der SPD, der CDU und der CSU.

Auch was den Frauenanteil betrifft hinkt die Union mit einem Anteil von 24 Prozent den anderen Parteien hinterher. Bei Grünen und Linken sind die Frauen in der Mehrheit und bei der SPD sind 81 der 112 Abgeordneten Frauen. Waren im ersten Bundestag 1949 unter den 410 Abgeordneten nur 28 Frauen, sitzen im neuen Bundestag mit seinen 631 Abgeordneten nun 402

Männer und 229 Frauen. Damit liegt der Frauenanteil von 36,3 Prozent etwas höher als vor vier Jahren. Damals waren es 32,8 Prozent.

Fast unverändert bleibt die konfessionelle Zugehörigkeit. 224 Abgeordnete bekennen sich als Katholiken, 220 sind evangelisch mit einer Zunahme an Abgeordneten (jeder achte), die sich als konfessionslos einstufen. Ein Abgeordneter der Linkspartei ist orthodox und die Zahl der Muslim/innen ist von drei auf acht gestiegen.

Was die Alterstruktur betrifft, so stellen die Grünen die jüngste Partei mit einem Altersdurchschnitt von 46 Jahren. Der jüngste Abgeordnete im Parlament ist 26 und der älteste 77 Jahre. 262 Abgeordnete sind zwischen 36 und 50 Jahren, 292 zwischen 51 und 65 Jahren und 18 älter als 66 Jahre.

Weniger Vielfalt kennzeichnet die Berufszugehörigkeit der Abgeordneten. Von 631 Abgeordneten sind 149 Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst, darunter überwiegend Verwaltungsmitarbeiter/innen oder Lehrer/innen. Wiederum stellen Jurist/innen einer der größten Berufsgruppen unter den Bundestagsabgeordneten, 80 Rechtsanwälte und Notare sind im neuen Bundestag vertreten.

Quellen: Stuttgarter Zeitung 22.10.2013, Süddeutsche Zeitung 20.10.13.

Zum Bericht des Mediendienstes Integration.

am, bs

Inhalt

Antidiskriminierungsstelle des Bundes	**Seite 2**
Diversity und öffentliche Verwaltung	**Seite 4**
Diversity in der EU	**Seite 6**
Diversity in Wirtschaft und Gewerkschaften	**Seite 6**
Diversity an Hochschulen	**Seite 8**
Studiengänge und Weiterbildungen	**Seite 9**
Beiträge unserer Mitglieder	**Seite 11**
Rezensionen	**Seite 12**
In eigener Sache	**Seite 15**
Termine und Veranstaltungen	**Seite 16**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Schön, dass die Welt so bunt und vielfältig ist. Dass aber jemand ohne Grund schlechter behandelt wird als andere Menschen, geschieht häufiger als gedacht. Bei der Antidiskriminierungsstelle können Bürger/innen solche Fälle melden.

Wie der aktuelle Bericht zeigt, sind wir vor allem in Schulen und in der Arbeitswelt noch weit vom Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes entfernt.

Statistiken belegen die Defizite bei der Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung oder Migrationshintergrund in Kindergärten, Schulen und Hochschulen. Den zweiten Schwerpunkt legt der Bericht auf Benachteiligung im Alter in der Arbeitswelt.

Die ADS hat den Auftrag, alle vier Jahre einen Bericht über Benachteiligungen aus dem im AGG genannten Gründen vorzulegen. Wie dem Titel des Berichts zu entnehmen ist, setzt die ADS den Schwerpunkt auf Diskriminierung in der Bildung und im Arbeitsleben, zwei zentrale Lebensbereiche in denen Diskriminierung stattfindet. Der Bericht mit seinen 449 Seiten enthält die eigenständigen Berichte der zuständigen Beauftragten von Bundesregierung und Bundestag mit einem Bezug zum Schwerpunktthema.

Konkrete Angaben zu Diskriminierung in den verschiedenen Phasen des Bildungsprozesses werden ausgeführt wie:

- frühkindliche Segregation und ungleiche Teilhabechancen durch Trennung in verschiedene soziale Gruppen, getrennten Fördereinrichtungen für behinderte Kinder, Verhinderung von Diskriminierung durch eine größere Vielfalt beim Personal in Kindertageseinrichtungen.
- vielfältige Risiken in allgemeinbildenden Schulen diskriminiert zu werden, welche sich nachteilig auf den weiteren Bildungsverlauf von Kindern auswirken. Dabei gilt es, die scheinbar neutrale Notengebung zu hinterfragen. Kritisch sieht der Bericht das Verbot, die eigene Muttersprache zu sprechen und die Benachteiligung bei der Ausübung der Religion. Auch fehlt es an Toleranz an Schulen gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen und Trans-Jugendlichen. Der Bericht kritisiert auch die Behindertenfeindlichkeit an Schulen.

Die ständige Konfrontation mit bestimmten Stereotypen und Vorurteilen, so der Bericht, kann langfristig die erfolgreiche Bildungsteilhabe verhindern. (S.17)

⬢ Zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen gibt es bisher noch keine systematische Datenerhebung. „Fest steht," so der Bericht, „dass im Verlauf des Studiums Diskriminierung im Hinblick auf alle Merkmale des AGG wie auch die „soziale Herkunft" stattfinden kann." (S.17) Als Ursachen werden mangelnde Finanzierung, Hürden bei Prüfungssituationen, mangelnde Barrierefreiheit, fehlende oder schwer zugängliche Informationen oder Beratung sowie sexuelle Belästigung aufgeführt. Begrüßt werden Bemühungen der Hochschulen, durch Diversity-Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt zu entwickeln. Hier gibt es erste Ansätze, aber es fehlt „an Diversity Mainstreaming bei dem alle Diskriminierungsmerkmale gleichwertig und umfassend mitgedacht und adressiert werden." (S.18)

Der Bericht schlägt folgende Empfehlungen zum Abbau von Benachteiligungen im Bildungsbereich vor:

- Den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung in Bezug auf alle AGG-Merkmale sowie die "soziale Herkunft" verstärken
- Umfassende Diversity-Strategien entwickeln und umsetzen
- Errichtung eines unabhängigen Beratungs- und Beschwerdesystems
- Maßnahmen für chancengleichen Zugang („Zugang für alle") im frühkindlichen Bereich
- Maßnahmen gegen Diskriminierung an Schulen
- Schließung rechtlicher Lücken in den Schulgesetzen
- Konzepte gegen Antidiskriminierung umsetzen
- Schaffung eines schulischen Beschwerdemanagements
- Öffnung der Hochschulen fördern - „Hochschule für alle"
- Hochschulen für Diskriminierungsrisiken sensibilisieren und Diversity voranbringen
- Forschungslücken zu Diskriminierung im Bildungsbereich schließen (S. 20-22)

Den Diskriminierungsrisiken im Bildungsbereich folgt die Darstellung der Risiken vom Übergang zwischen Schule und Ausbildung, dem Zugang zum Arbeitplatz, bei Karrierechancen und der Bezahlung bis zur Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses. Dabei weist der Bericht darauf hin, dass die bisherigen Maßnahmen zur Förderung von Diversity im Arbeitsleben bisher nur von geringer Wirkung sind (S. 26). Wenn 40% aller Betriebe keine Personen über 50 Jahre beschäftigen, wird viel Potenzial verschleudert, was wir uns wirklich nicht leisten können. Obwohl Diversity in aller Munde ist, fehlt es generell an umfassenden Diversity-Strategien.

Daher schlägt der Bericht folgende Empfehlungen zum Abbau von Benachteiligung im Arbeitsleben vor:

- Diversity-Konzepte weiterentwickeln, vielfältige Belegschaft fördern
- betriebliche und außerbetriebliche Beschwerde- und Beratungsstellen stärken
- Transparenz im Lohnsystem herstellen
- innovative Personalrekrutierung umsetzen
- rechtliche Schranken überprüfen
- spezifische Bedürfnisse berücksichtigen
- Diversity-orientierte Unterstützung beim Aufstieg
- Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erkennen (S. 27-28)

Die ADS stellt in ihren Bericht nochmals Grundlagen, Chancen und Grenzen des Beitrags der ADS dar mit besonderem Bezug auf die Schwerpunkte Bildung und Arbeitsleben. Grenzen sind vor allem hinsichtlich der teilweise fehlenden Daten und Statistiken zu einzelnen Personengruppen gesetzt. Es wird ebenfalls auf zahlreiche Forschungslücken hingewiesen und es fehlt an einem systematischen Monitoring im Hinblick auf die AGG-Dimensionen in Bildungseinrichtungen, in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen. Auch sind einige Begriffe und Begrifflichkeiten zum Themenfeld der ADS umstritten, wie Migrationshintergrund, ethnische oder soziale Herkunft (S. 39-44).

6138 Beschwerdeanfragen

Im Bericht werden ebenfalls die Beschwerdefragen und Daten der ADS präsentiert.

Von den 6138 AGG-Anfragen im Zeitraum September 2009 bis Dezember 2012 hatten

- 1266 (20,63%) einen Bezug zur Dimension Alter,
- 1218 (19,84%) auf Geschlecht,
- 1513 (24,65%) auf Behinderung,
- 356 (5,8%) auf sexuelle Orientierung,
- 332 (5,41%) auf Religion/Weltanschauung und
- 1453 (23,67%) auf ethnische Herkunft (S.46).

Die Mehrheit der Anfragen bezogen auf die Bereiche betrafen

- das Arbeitsrecht zu 40,91%
- das Zivilrecht zu 18,91%,
- Bildung zu 4,40%,
- Ämter/Behörden 16,26% und
- andere 19,52%. (S.47)

Es liegt nun an den Verantwortlichen in Kindergärten, Schulen, Hochschulen und Unternehmen, die im Bericht aufgeführten Empfehlungen umzusetzen.

Zum Download des Berichts.

bs

Rechtsprechungsübersicht zu AGG-Merkmalen

Ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte zum Antidiskriminierungsrecht wurden von der ADS zusammengestellt. Die ADS aktualisiert fortlaufend ihre Sammlung zu Urteilen im Arbeits- und Zivilrecht.

Zum Download.

Studien zum Themenjahr 2013 "Selbstbestimmt dabei. Immer."

Fast jede vierte Person in Deutschland hat eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung oder lebt mit einer chronischen Krankheit, die sie oder ihn im Alltag seit längerer Zeit erheblich einschränkt.

Mit dem Themenjahr 2013 "Selbstbestimmt dabei. Immer." unterstützt die ADS Personen mit physischen, psychischen oder geistigen Beeinträchtigungen vor Benachteiligungen. Die ADS hat Studien zum Themenjahr 2013 veröffentlicht mit dem Ziel, daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten, um die Lebenslage von Menschen mit Behinderung zu verbessern.

Links zum Download der Studien

1. Benachteiligung von Menschen mit chronischen Krankheiten
2. Zugang und Verbleib von Menschen mit Behinderungen zum / auf dem ersten Arbeitsmarkt
3. Menschen mit Behinderungen als Kund/innen und Vertragspartner/innen

Good-Practice-Sammlung zu Diversity und Antidiskriminierung

Die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Good-Practice-Sammlung "Für Chancengleichheit im Bildungsbereich und im Arbeitsleben – Beispiele für Gute Praxis" steht nun zum Download bereit. Erstellt wurde sie vom Verein Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V. Die Projektleitung lag bei unserem idm-Mitglied Alexander von Dippel.

Die Publikation stellt bewährte Verfahren vor, die zur Förderung von Vielfalt und zum Schutz vor oder der Intervention gegen Diskriminierung im Arbeitsleben sowie im Bildungsbereich dienen können. Eine große Vielfalt an gelungenen Ansätzen wird aufgezeigt.

Aufgenommen wurden bevorzugt Ansätze, die mehrere der AGG-Dimensionen zuzüglich der Dimension "soziale Herkunft" und mehrdimensionale Diskriminierung berücksichtigen.

Ziel der Zusammenstellung ist es, mit den bewährten Verfahren Impulse und Anregungen für andere Akteur/-innen zu geben. Daher wurde darauf geachtet, dass die Modelle über Instrumente zur Qualitätssicherung und Sicherung der Nachhaltigkeit verfügen.

Die Ergebnisse der Expertise sind in den zweiten Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013 eingeflossen, der dem Bundestag vorgelegt wurde.

Weitere Informationen und Download.

Diversity und öffentliche Verwaltung

Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landeverwaltung gestartet!

Am 1. Oktober 2013 hat die Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung begonnen. Vielfalt bezieht sich hierbei auf die unterschiedlichen "Herkünfte" der Beschäftigten. Hauptziel der Befragung ist es herauszufinden, wie hoch der Anteil von Personen mit einem sog. Migrationshintergrund an der Gesamtzahl der neueingestellten Mitarbeiter/innen ist. Befragt werden dementsprechend Personen, die ab dem Stichtag 01.10.2013 neu in den Landesdienst eingestellt werden; die Teilnahme ist freiwillig und erfolgt ohne Namensnennung.

Die Befragung ist zunächst auf ein Jahr angelegt und wird durch die Integrationsabteilung des Hessischen Ministeriums der Justiz, für Integration und Europa in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Statistischen Landesamt durchgeführt. Das Befragungskonzept wurde mit dem Hessischen Datenschutzbeauftragten abgestimmt.

Neben Hinweisen zum Anteil der neueingestellten Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund erhofft sich die Landesregierung Erkenntnisse über die Wirksamkeit der bislang ergriffenen (Werbe-)Maßnahmen zur verstärkten Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für den Landesdienst. So wird im Rahmen der Befragung auch danach gefragt, wie der bzw. die Beschäftigte auf die Stelle aufmerksam geworden ist.

Dr. Sange Addison-Agyei

FES-Handreichung "Diversity in kommunalen Verwaltungen"

Viele Städte und Gemeinden in Deutschland sind schon lange Orte der Vielfalt. Globale Trends, Einwanderungs- und Integrationsprozesse und der demografische Wandel führen zu immer vielfältigeren kommunalen Gesellschaften.

Wie kommunale Verwaltungen auf diesen Wandel reagieren und wie sie einen Übergang von Integrations- zu Diversitätspolitiken gestalten, beleuchtet die neue, von Andreas Merx erstellte Handreichung der Friedrich Ebert Stiftung (FES) "Von Integration zu Vielfalt. Kommunale Diversitätspolitiken in der Praxis."

Die Handreichung zeigt auf, welche Erfahrungen deutsche Kommunen bisher gemacht haben, welche Hindernisse und Erfolgsfaktoren in der Umsetzung zu beachten sind und veranschaulicht anhand ausgewählter Beispiele aus internationalen, europäischen und insbesondere deutschen Kommunen die Diversity-Praxis in den kommunalen Verwaltungen.

Sie können die Handreichung hier herunterladen.

Diversity in der EU

Stellungnahme der Europäischen Grundrechteagentur (FRA) zur Antidiskriminierungsgesetzgebung

In ihrer jüngsten Stellungnahme zu den Auswirkungen von EU-Rechtsvorschriften für die Wahrung der Gleichheit hebt die FRA hervor, dass sich Menschen in ihrem Alltag immer noch Diskriminierung ausgesetzt sehen, obwohl bei politischen Strategien und Gesetzen auf nationaler Ebene und EU-weit deutliche Fortschritte zu verzeichnen sind. 10 Jahre nachdem die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/ EG und 2000/78/EG umzusetzen waren, analysiert die FRA in einer umfassenden Studie den aktuellen Stand der Umsetzung in den verschiedenen europäischen Ländern und gibt Handlungsempfehlungen für eine entsprechende Weiterentwicklung. Den nationalen Antidiskriminierungsstellen sowie einem Netzwerk lokaler Antidiskriminierungsstellen wird dabei eine besonders wichtige Rolle zugeschrieben. Im europäischen Vergleich besitzt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt nur schwache Rechte und ist darüber hinaus finanziell und personell vergleichsweise eher dünn ausgestattet. Länder wie Belgien, Frankreich oder das Vereinigte Königreich haben deutlich besser ausgestattete Antidiskriminierungsstellen, die außerdem über weitergehende Informations-, Vertretungs- und Sanktionsrechte zum Schutz von vor Diskriminierung betroffenen Menschen verfügen.

am

Die Stellungnahme der FRA finden Sie hier.

Artikel zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes hier.

Diversity in Wirtschaft und Gewerkschaften

Unitcargo veröffentlicht ersten Diversity-Nachhaltigkeitsbericht

Der Diversity-Bericht des österreichischen Logistikunternehmens Unitcargo 2012 beschreibt auf 20 Seiten das Geschäftsmodell, die Diversity-Strategien und -Maßnahmen sowie das intellektuelle Kapital des Unternehmens. Mit einer Wirkungsanalyse wurden die Wirkungen der Diversity-Aktivitäten auf die 14 zentralen Einflussfaktoren des intellektuellen Kapitals von Unitcargo bestimmt und mit Kennzahlen unterlegt. Letztere dienen der Messung der ökonomischen Effekte und zur Fortschrittskontrolle der Diversity-Maßnahmen.

Arbeitsklima und Image werden am deutlichsten beeinflusst

Dass Diversity-Management bei Unitcargo nachhaltige Erfolge bringt, bestätigen nicht nur die rasante Umsatzentwicklung, sondern auch die qualitativen Kennzahlen. Am deutlichsten zeigt sich das in der gelebten Unternehmenskultur, der Motivation des Teams und beim Image von Unitcargo. Letzteres wurde u.a. durch die Anzahl der Nennungen als Best-Practice-Unternehmen in Medien und der Anzahl der Einladungen zu Diversity-Veranstaltungen als Expert/innen gemessen. Die Netzwerk-Aktivitäten stärkten letztlich auch das Image bei zukünftigen Mitarbeiter/innen. Dies zeigte sich u.a. in den erhöhten Initiativbewerbungen, aus denen Unitcargo im Jahr 2012 den gesamten fehlenden Fachkräftebedarf decken konnte.

Diversity Impact Navigator® – Methode als Basis

Der Unitcargo Diversity-Bericht 2012 basiert auf den Ergebnissen eines Forschungsprojektes von unserem idm-Mitglied factor-D Diversity Consulting. Der dabei entwickelte Diversity Impact Navigator® knüpft an die Idee performativer Intellectual Capital-Ansätze, insbesondere von Wissensbilanzen, an. Die Methode ist als unternehmensinterner analytischer Selbstbewertungsprozess organisiert und fokussiert auf die Darstellung und Messung der Effekte von Diversity Management. Das Projekt wurde vom IHS – Institut für Höhere Studien in Wien wissenschaftlich begleitet.

Den Unitcargo Diversity-Bericht finden Sie hier.

Infos zum Diversity Impact Navigator hier.

Charta der Vielfalt: Neues Online-Dossier "Internationalität und Diversity"

Der Megatrend zu mehr Internationalität und Vielfalt spiegelt sich in Deutschland in allen gesellschaftlichen Bereichen immer sichtbarer wieder.

Das neue von Andreas Merx im Auftrag der Charta der Vielfalt erstellte Dossier "Weltoffen = Zukunftsfähig?! Diversity Management und Internationalität" beleuchtet den Wandel aus vielen verschiedenen Perspektiven.

Durch Beiträge von Autor/innen aus Wirtschaft, Unternehmen, Politik, Verwaltung, Wissenschaft, Verbänden und Beratung wird aufgezeigt, welche Chancen und Herausforderungen die Veränderungen für unser Zusammenleben und -arbeiten darstellen, vor allem aber bietet es zahlreiche praxiserprobte Ansätze und Impulse für die je eigene erfolgreiche Gestaltung von Internationalität und Vielfalt.

Mit Beiträgen u.a. von: Dr. Jan Schneider/Martin Weinmann (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)); Prof. Dr. Maria Böhmer (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration); Dr. Hans Dietrich von Loeffelholz (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)); Thomas Liebig (OECD); Danja Frech (adidas); Ursula Schwarzenbart (Daimler); Angela Josephs (Phoenix Contact); Kai Teckentrup (Teckentrup); Siliva Necker (evopro systems engineering); Hartmut Stiffel (Bundeswehr); Dr. Nargess Eskandari-Grünberg (Stadt Frankfurt a. M.); Prof. Dr. Swetlana Franken (FH Bielefeld); Yvonne Szukitsch (Fachstelle Diversity Management/VIA Bayern) sowie zwei Interviews mit Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt und Otto Kentzler, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und vielen weiteren hochkarätigen Autor/innen.

Zum Weiterlesen finden Sie hier den Link zum Gesamtdossier.

Leitfaden "Vielfalt zeigen"

Die Charta der Vielfalt hat für Unterzeichner einen Leitfaden veröffentlich

Link zum Download.

Neues Online-Dossier der Böll-Stiftung zu "Migration und Gewerkschaften"

Internationale Solidarität Revisited –

Gewerkschaften im Spiegel globaler Migrationsprozesse

Welche Zuwanderung wollen wir und wie gestalten wir diese? Der demografische Wandel und wachsender Fachkräftebedarf sind die wichtigsten Treiber für die zunehmende Öffnung des Arbeitsmarkts für internationale Fachkräfte sowie einem zunehmenden Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik.

Nachdem mehr als drei Jahrzehnte der "Anwerbestopp" von 1973 und das Mantra, "kein Einwanderungsland" zu sein, die Außenwirkung und den Arbeitsmarktzugang bestimmten, gilt arbeitsrechtlich fortan nicht mehr der langjährige Grundsatz "Abwehr mit Ausnahmen", sondern das Prinzip: alles ist erst mal erlaubt, was nicht ausdrücklich verboten ist.

Mit der Umsetzung der EU-Blue-Card-Richtlinie, dem Anerkennungsgesetz für im Ausland erworbene Berufsabschlüsse sowie der seit dem 1. Juli 2013 in Kraft getretenen Neufassung der Beschäftigungsverordnung gehört Deutschland auch nach Auffassung der OECD inzwischen zu den Ländern mit den geringsten rechtlichen Hürden für internationale Fachkräfte.

Bei der grundsätzlich positiven Öffnung liegt Fokus bisher allerdings fast ausschließlich auf (hoch)qualifizierten Fachkräften, für Niedrigqualifizierte sind die Hürden weiterhin

hoch und vor allem auch für die Arbeitsmarktintegration für die bereits hier lebenden Bürger/innen mit Migrationshintergrund werde weiterhin viel zu wenig getan, kritisieren viele schon länger in der Integrations- und Migrationspolitik aktive Akteure.

Die geforderte und in vielen Kampagnen und Initiativen reklamierte "Willkommens- und Anerkennungskultur" bleibt oft noch recht unklar, insbesondere was mit dem zweiten Bestandteil denn nun konkret gemeint ist, während die Elemente der sog. Willkommenskultur differenzierter ausformuliert werden. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der aktuellen Tragödie vor Lampedusa ist auch die Frage zu stellen, ob Asylbewerber/innen und humanitäre Einwanderer von den Angeboten einer Willkommenskultur ausgeschlossen sind und unsere Weltoffenheit und Humanität an den Außengrenzen der EU aufhört und eben nur die rein sollen, die auch nützlich sind.

Vor diesem Hintergrund kommt gewerkschaftlichen Akteuren eine sehr bedeutsame Rolle zu. Das neue Online-Dossier der Themenwebsite Migration-Integration-Diversity der Heinrich-Böll-Stiftung "Internationale Solidarität Revisited – Gewerkschaften im Spiegel globaler Migrationsprozesse" betrachtet die Rolle von Gewerkschaften zum Thema Migration in Zeiten des demografischen Wandels. Angesichts globaler Migrationsprozesse werden insbesondere internationale Beispiele von Gewerkschaftsarbeit und Organizing in den Blick genommen. Beiträge aus der Politik, unterschiedlichen Gewerkschaften, Initiativen und der internationalen Forschung treten in dem Dossier in einen durchaus kontroversen Dialog.

am

Das Dossier können Sie hier lesen.

IG Metall und Vielfalt

Das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement hat sich in seinem Juni-Newsletter dem Thema "Diversity in Unternehmen" gewidmet. Dort ist u.a. zu lesen, wie die IG Metall mit diesem Thema umgeht. Autorinnen des Beitrags sind Petra Wlecklik und idm-Mitglied Sissi Banos, Referentinnen für die Themen Migration / Integration bzw. Gender Mainstreaming beim IG Metall Vorstand in Frankfurt a.M.. Der Beitrag stellt ausgehend von der Zukunftsdebatte der IG Metall vor gut zehn Jahren Entwicklungen in den beiden Bereichen dar.

Mehr Infos finden Sie hier.

(Ver-)Führung zur Chancengleichheit. Ein Wegweiser für Führungskräfte

So heißt ein im Oktober 2013 erschienenes Hörbuch (+ Booklet), das wissenschaftlich fundierte Denkanstöße verbunden mit praktischen Vorschlägen zum Thema genderkompetente Führungspraxis enthält, insbesondere zur Frage, wie eine geschlechtergerechte Besetzung von (Top-)Positionen, realisiert werden kann. Adressiert ist es an – v.a. männliche – Führungskräfte. Eine weitere Zielgruppe sind Personen, die Führungskräfte entwickeln und/oder Trainings zum Thema Gender Diversity anbieten.

In drei Hauptteilen werden

1. Gründe und Hintergründe einer an Chancengleichheit orientierten Führung erläutert,

2. Wahrnehmungen und Entscheidungen erörtert, die für Karrieren Weichen stellen, und zwar

- Aufmerksamkeit für die Leistungen und Potenziale von Frauen
- Strukturelle und kulturelle Barrieren
- Besetzung von Führungspositionen

3. Die Bedeutung von Kommunikation und Kommunikationskultur thematisiert.

Herausgeberin ist die Bertelsmann Stiftung in Zusammenarbeit mit Cornelia Edding (Supervisorin und Coach, Verfasserin zahlreicher Publikationen zur Chancengleichheit der Geschlechter) und Jochen Geppert (Geschlechterforscher und Mitglied im Vorstand des Instituts für gleichstellungspolitische Prozesse und Strategien GPS e.V.). Weitere inhaltlich Mitwirkende sind idm-Mitglied Gertraude Krell, Claudia Neusüß und nicht zuletzt diverse Top-Führungskräfte, die das Hörbuch durch Statements bereichert haben.

Gesamtlaufzeit 69 Min. Preis 16 €. Verlag: Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. ISBN-10: 3867935130 ISBN-13: 978-3867935135

Diversity an Hochschulen

Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen

Wie können Hochschulen sich erfolgreich gegen Benachteiligungen von Studierenden einsetzen?

Ein Praxisleitfaden der ADS für Mitarbeitende im Hochschulbereich liefert konkrete, umsetzbare Vorschläge für eine gelungene Antidiskriminierungsarbeit im Bildungsbereich.

Mentoring für Studierende mit Migrationshintergrund

An deutschen Hochschulen sind Studierende mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert. Für mehr Bildungsgerechtigkeit setzt sich die Goethe-Universität in Frankfurt mit dem neu entwickelten Mentoring-Konzept "MIGMENTO" für die Zielgruppe Studierende mit Migrationshintergrund ein. Als erste deutsche Hochschule erarbeiteten sie Handlungsempfehlungen für ein diversitätssensibles Mentoring.

MIGMENTO basiert auf den bewährten drei klassischen Mentoring-Bausteinen: One-to-One-Mentoring, Workshops zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen und Networking. Neben den Handlungsempfehlungen zur Planung und Umsetzung eines Mentoringprogramms für Studierende mit Migrationshintergrund enthält die Publikation im Anhang hilfreiche Vorlagen: einen Bewerbungsbogen für Mentees, einen Leitfaden für die Kennenlerngespräche, die Mentoring-Verinbarung und einen Evaluationsbogen für die Workshops sowie ein Mentoring-Zertifikat.

In einem weiteren Schritt wird nun ein bundesweites Netzwerk geschaffen das sich mit Migration, Mentoring und Bildung beschäftigt und dazu beiträgt Unterstützungsangeboten speziell für die Zielgruppe Migrant/innen an Hochschulen zu etablieren.

Download der Broschüre.

Studiengänge und Weiterbildungen

Masterstudiengang "Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung"

An der Christian-Albrechts-Universität in Kiel wird der weiterbildende Masterstudiengang „Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung" nun im Wintersemester 2014/15 starten. Als berufsbegleitendes Angebot konzipiert, wird er die Vereinbarkeit von Studium und Beruf durch individuelle Studienverläufe auch in Teilzeit gewährleisten. Ein Teil der Veranstaltungen basiert auf E-Learning-Elementen, Präsenzzeiten sind maximal zweiwöchentlich freitags/samstags. Das Angebot richtet sich an Mitarbeiter/innen in Unternehmen, Wohlfahrtsverbänden, sozialen Einrichtungen, Hochschulen und öffentlichen Verwaltungen, die ihre Führungskompetenzen ausbauen möchten.

Der erfolgreiche Umgang mit Heterogenität stellt für die Mitarbeiter/innen dieser Einrichtungen eine zentrale Aufgabe dar, sowohl im Hinblick auf die eigene Organisation und Organisationskultur (Personalrekrutierung und Personalentwicklung) als auch in Hinsicht auf Kundinnen und Kunden (Produkte, Dienstleistungen). Hier verbindet der Studiengang die Kenntnisse der rechtlichen und ethischen Anforderungen und Regelungen zu Diskriminierungsschutz und Gleichstellungsverpflichtungen mit den Methoden aus Betriebswirtschaft und Organisationsentwicklung zu einem Kompetenzinventar, das die Studierenden auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet. Inhalte und Methoden werden differenziert nach den besonderen Anforderungen von Profit- und Non-Profit-Organisationen unterrichtet.

Der Studiengang kann sowohl anwendungs- wie auch forschungsbezogen studiert werden. Er ermöglicht damit Interessenten die Möglichkeit einer Promotion in dem Bereich.

Weitere Informationen finden Sie hier.

In allen Fragen zu den Studieninhalten berät idm-Mitglied Prof. Dr. Uta Klein (buero@gender.uni-kiel.de), zu organisatorischen Fragen Dipl. Päd. Michael Vesper (mvesper@uv.uni-kiel.de.)

Onlinekurs zu Diversity Management

Am 11. Februar 2014 beginnt die zweite Runde des achtwöchigen Onlinekurs Diversity Management von Seba cultuurmanagement (Amsterdam) in Kooperation mit denkmodell (Berlin).

Der Kurs vermittelt einen theoretischen Rahmen sowie ein dazugehöriges praxiserprobtes Instrumentarium, um Diversity zu managen. Die einzelnen Instrumente sind zehn kritischen Erfolgsfaktoren für erfolgreiches Diversity Management zugeordnet. Der Kurs bietet den Teilnehmer/innen die Gelegenheit, ihre Handlungskompetenz zu steigern, um durch Vielfalt positive Effekte in ihrer Organisation zu erzielen.

Der Kurs orientiert sich am Buch *Making the Difference* von idm-Mitglied Grethe van Geffen und wird auf Englisch angeboten. Da die betreuenden Tutor/innen mehrsprachig sind, können Aufgaben in den Sprachen Englisch, Deutsch, Niederländisch, Französisch und Spanisch eingereicht werden.

Zielgruppe sind Berater/innen und Personen in Management-Funktionen, die Einfluss auf die Ausgestaltung von Diversity Management in ihrer Organisation haben: Geschäftsführer/innen, Projektleiter/innen Vertreter/innen aus Personalabteilungen, freie oder interne Berater/innen, Gleichstellungsbeauftragte usw.

Nähere Informationen zum Kurs auf der Website von Seba und denkmodell. Anmeldung über dieses Formular (bitte „idm-Mitglied“ ins Notizfeld schreiben, um Ihren Rabatt zu sichern). idm-Mitglieder erhalten 10% Rabatt auf den Teilnahmebetrag von € 950.

Lehrgang der Austrian Society for Diversity Management

Veranstaltet wird die Weiterbildung von der Austrian Society for Diversity in Kooperation mit der Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) der Alpen Adria Universität in Wien.

Ziel des Lehrgangs Diversity Management in Organisationen ist, umfassend theoretisch-konzeptionelles, strategisch planerisches und handlungsleitendes Wissen zum erfolgreichen Managen von Vielfalt zu vermitteln und dies für die Teilnehmenden in Organisationen einsetzbar zu machen.

Der Lehrgang umfasst folgende sechs Module:

- Modul 1: Theorien und Konzepte des Diversitätsmanagements
- Modul 2: Modul 2 Diversity Dynamiken in Gruppen - (Beg-)Leiten von und Arbeiten in "diversen Teams"
- Modul 3: Vertiefung Diversity Kerndimensionen - Welcher Unterschied macht einen Unterschied?
- Modul 4: Strategisches Diversitätsmanagement in Organisationen
- Modul 5: Diversity & Leadership: Führung und Rollen im Diversitätsmanagement
- Modul 6: Lessons Learned - Lerngruppenergebnisse und Transfer

Zielgruppen des Lehrgangs sind Gender- und Diversitätsbeauftragte bzw. Manager/innen, Führungskräfte, Geschäftsleitungen, OE / HR Verantwortliche, Trainer/innen und Berater/innen.

Dauer: 11 Monate
Start: 7. November 2013 **Ende:** 6. September 2014
Kosten: 3.750 EURO (umsatzsteuerfrei) für Selbstzahler/innen, 4.550 EURO (umsatzsteuerfrei) für Unternehmen

Der nächste Start des Lehrgangs ist 2015.

Informationen, Anmeldung zum Infoabend und Lehrgang: Mag.a Jutta Überacker, lehrgang@societyfordiversity.at

Flyer zum Studiengang als Download.

Weiterbildungsreihe “Interkulturelles Coaching“

Die Weiterbildungsreihe beginnt wieder im Herbst 2014. Module können auch einzeln gebucht werden. Weitere Informationen zum Programm und den einzelnen Modulen.

Diversity Workshop des Centrums für Hochschulentwicklung

Das Centrum für Hochschulentwicklung hat zum ersten Mal einen Diversity Workshop im Weiterbildungsprogramm aufgenommen. Diversität spielt in den Hochschulen eine immer größere Rolle. Mit Blick auf Studierende zwingen zunehmende Internationalisierung, häufigere Immatrikulation von nichttypischen Hochschulanfänger/innen, aber in manchen Regionen auch sinkende Studierendenzahlen zu einer veränderten Ausrichtung. Internationalisierung und demographischer Wandel wirken sich jedoch auch auf die Zusammensetzung des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals aus. In dieser Situation benötigen viele Hochschulen Diversitäts-Strategien oder -Maßnahmen, die oftmals von Diversitäts-Beauftragten entwickelt und umgesetzt werden sollen.

Zielgruppe der Workshops, die in Berlin stattfinden, sind Personen, die in Hochschulen für die Entwicklung des Themas “Diversität“ verantwortlich sind, also Diversity-Manager/innen bzw. Diversity Beauftragte. In dem zweitägigen Workshop (20.-21.1.2014) wird unter verschiedenen Perspektiven mit den Teilnehmer/innen zu diesen Fragestellungen anhand von eigenen Vorhaben gearbeitet. Ein dritter Workshop-Tag (3.6.2014) dient der Vertiefung und konkreter Projekte sowie der Arbeit dem der entwickelten “diversity toolbox“.

Kostenbeitrag: 745,– € zzgl. einer Verpflegungspauschale von 118,– €

Weitere Informationen.

Gender & Diversity Workshop im Wissenschaftskontext

Das Angebot des Gleichstellungsreferats der Universität Konstanz basiert auf einer innovativen theaterbasierten Trainingsmethode und wird gemeinsam mit dem SCOUT-Team des Trainers Riberto Hirche umgesetzt. Anders als bei theoretischen Vorträgen bietet diese theaterbasierte Methode Führungskräften und Beschäftigten einer Hochschule die Möglichkeit, Situationen aus dem Arbeitsalltag neu zu betrachten – nämlich durch die Gender & Diversity-Brille. Dies ermöglicht, unter veränderter Perspektive Altbekanntes zu reflektieren und neue Handlungsoptionen bereits im Training auszuprobieren.
Es handelt sich um “maßgeschneiderte“ Workshops, denn die gespielten Szenen werden aus dem Alltag von Führungskräften, Lehrenden oder Gleichstellungsakteur/innen im Wissenschaftskontext entwickelt. Professionelle Schauspieler/innen von SCOUT (Roberto Hirche und Team) stehen für die Darstellung dieser Szenen in Halb- oder Ganztagesworkshops zur Verfügung. Themenbereiche der Workshops sind Diversity, Gleichstellung, familienbewusste Führung und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.
Weitere Informationen.

„Alle Gleich Anders!?‘ – Diversity in Theorie und Praxis“

Die Arbeitsgruppe Studium und Lehre im Netzwerk Diversity der Georg-August-Universität Göttingen veranstaltet unter dem Titel “Alle Gleich Anders!?‘ – Diversity in Theorie und Praxis“ eine Veranstaltungsreihe zu Diversity und gibt Einblicke in aktuelle Fragen der Diversity Studies. Es geht dabei um Möglichkeiten der praktischen Umsetzung von Diversity in verschiedenen beruflichen Feldern und nimmt dabei auch einzelne Diversitätsdimensionen, wie z.B. Behinderung, soziale Herkunft und Geschlecht in den Blick.

Wirtschaftsunternehmen, Verwaltungen sowie Hochschulen werben mit ihrem Engagement, und die so genannte “Diversity-Kompetenz“ wird auch im Berufsleben immer stärker gefordert. Doch was bedeutet Diversity eigentlich genau? Und inwiefern ist das Thema relevant für die Universität und das studentische Leben?

Zu den acht Veranstaltungsterminen (zwischen 4.11.2013-31.1.2013) sind Studierende, Lehrende und Beschäftigte der Universität Göttingen sowie die interessierte Öffentlichkeit eingeladen.

Ansprechperson: Dr. Daniela Marx, Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen, daniela.marx@zvw.uni-goettingen.de

Weitere Informationen und Veranstaltungsübersicht.

Beiträge unserer Mitglieder

Eurobetriebsräte und interkulturelle Teambildung – das Programm TEAM.EWC

Soeben wurde das Projekt TEAM.EWC abgeschlossen, welches im Rahmen des europäischen Programms Leonardo als Innovations-Transferprojekt gefördert und von der Gesellschaft Bildung, Wissen, Seminar der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (BWS der IG BCE) mit 7 Partnern aus Rumänien, Belgien (Europäische Gewerkschaft industriAll), Österreich und Deutschland durchgeführt wurde.
Das Projekt befasst sich mit der Aktualisierung und dem Transfer von Materialien zur Teamentwicklung in Europäischen Betriebsräten. In diesen Gremien sollen Arbeitnehmervertreter/innen eines europäischen Unternehmens aus Betrieben in den verschiedenen europäischen Ländern zusammenarbeiten. Diese Personen werden dezentral delegiert, sie haben naturgemäß völlig unterschiedliche kulturelle Hintergründe und politische Ziele – Gemeinsamkeiten müssen also selbst entwickelt werden. Unerlässlich ist dabei die zügige Entwicklung effizienter Kommunikation, benötigt werden interkulturelle Kompetenz und gezielte Planung der gemeinsamen Arbeit, die den Teambildungsprozess im Eurobetriebsrat unterstützen.
TEAM.EWC vermittelt im Rahmen eines modularen Train-the-Trainer-Programms Referent/innen und Berater/innen, die für das Training von Eurobetriebsräten erforderlichen Kenntnisse. Schwerpunkte sind dabei die Bereiche Interkulturelle Kompetenz, rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen, Aspekte der Teambildung, gemeinsame Arbeitsplanung und effiziente Entscheidungsprozesse. Die Trainerausbildung soll mit einem Zertifikat abgeschlossen werden.
Beim Vorläufer-Programm war der Transfer am Mangel an qualifizierten Referent/innen gescheitert. In 2014 wird mit der Umsetzung der Ergebnisse begonnen, parallel wird die transnationale Organisation des Erfahrungsaustauschs gestartet.

Handbuch und Curriculum sowie Informationen zum Projekt unter bzw. in der Projektdatenbank (Suchwort TEAM.EWC), Seminarhinweise für Trainer/innen und Referent/innen ab Frühjahr 2014 auf der Homepage der BWS.

Dr. Barbara Weißbach/Rolf Jäger

IUK in Barcelona vertreten

In Barcelona findet vom vom 28. Mai - 1. Juni 2014 der 1. Internationale Kongress „Orientación para una sociedad inclusiva“ statt. Veranstalter ist der katalanische Verband der Psychopädagogen und Berufsberater/innen.

Das vorläufige Programm kann man sich (vorerst nur in spanischer und katalanischer Sprache) herunterladen. Inhaltlich geht es um ein breites Spektrum von Inklusionsthemen: Ansätze und Projekte aus dem Erziehungswesen (Schule, Jugendliche in sozialen Brennpunkten, barrierefreie Stadt, Frauen auf dem Arbeitsmarkt usw.) werden von Referent/innen aus verschiedenen europäischen Ländern vorgestellt. Menschen, die sich als Berater/innen entlang des Lebenslaufs verstehen in Schule, Erziehungssystem, beruflicher Integration, die in biographischen Übergangssituationen als Ärztin oder Arzt, Psychologin oder Psychologe, Juristin oder Jurist arbeiten, Eltern und interessierte Laien sind eingeladen, vier Tage lang ohne mentale Denk-Gefängnisse Alternativen zum Status quo zu erfahren und zu diskutieren.
Der Kongress wird in englischer, spanischer und katalanischer Sprache stattfinden. Der Preis für die Kongressteilnahme ist zurzeit noch nicht veröffentlicht.
Aus Deutschland wird idm-Mitglied Dr. Barbara Weißbach vom IUK Institut in Dortmund (www.iuk.com) im wissenschaftlichen Komitee vertreten sein. Weitere Informationen zum Kongress wird sie idm weiterleiten, sobald sie zur Verfügung stehen.

Dr. Barbara Weißbach

Leitlinien zur geschlechtergerechten Jugendarbeit für das Land Brandenburg

Ich möchte Sie auf die "Leitlinien zur geschlechtergerechten Jugendarbeit für das Land Brandenburg" hinweisen. In einem mehrjährigen Prozess sind bundesweit einmalige Leitlinien erarbeitet und am 2.09.13 im Landesjugendhilfeausschuss einstimmig verabschiedet worden.

Die Leitlinien wurden von Dr. Claudia Wallner und mir entworfen und mit der Steuerungsgruppe, vielen Fachkräften und Trägern der Jugendarbeit in einem mehrjährigen Prozess abgestimmt.

Sie finden die Leitlinien hier.

Zukunftsweisend sind die Empfehlungen zur Umsetzung der Leitlinien durch den Einbezug von Kindern und Jugendlichen aller Geschlechter und die fachliche und strukturelle Ausdifferenzierung von Gender.

Christian Raschke

Gender-Training in strategische Gender-Mainstreaming-Prozesse einbinden

Mein aktueller Artikel basiert auf dem Beitrag zu der Konferenz des Europäischen Gender Institut EIGE in Vilnius über Qualitätsstandards in Gender Trainings.

Der Konferenzbericht zitiert: ”Gender training should not be used as a substitute for consistent and strategic change in pursuit of gender equality. Effective gender training is based on a broad and integrated strategy for personal and organizational development towards gender equality."

Der Link zum Artikel auf Deutsch. And here it is in english.

Christian Raschke

Vielfalt erleben durch Begegnung: “Fahr‘ und Frag‘“

Am 11.06.2013 fand deutschlandweit der 1. Deutsche Diversity-Tag statt. Mehr als 230 Firmen und Organisationen haben rund 360 verschiedene Aktionen gestartet und damit mehr als zwei Millionen Menschen erreicht.

Wir haben uns für eine öffentlich-externe Aktion entschieden, die eine spezielle Personengruppe – Taxifahrer/innen – in den Tag und in die Diskussion um Vielfalt in Deutschland einbezieht. Taxifahrer/innen repräsentieren Vielfalt. Nicht nur stammen sie selbst aus aller Welt. Sie befördern auch die unterschiedlichsten Fahrgäste, sind immer mit dem Ohr an der Bevölkerung und haben daher viele spannende Geschichten zu erzählen.

Aus diesem Grund fuhren wir am 1. Deutschen Diversity-Tag mit dem Taxi durch Berlin und stellten Fragen, Fragen, Fragen. Wer sind die Berliner Taxifahrer/innen? Woher kommen sie? Was bedeutet Vielfalt für sie? Ihre Geschichten sind aus dem Leben gegriffen, authentisch und einzigartig.

Lesen Sie die komplette News-Story hier.

Nina Frauenfeld

Rezensionen

Deutschland Einwanderungsland. Begriffe – Fakten – Kontroversen

Deutschland Einwanderungsland. Hrsg. von Karl-Heinz Meier-Braun, Reinhold Weber. Stuttgart: Kohlhammer Verlag. 2013. 256 Seiten. 19,90 €

Das Thema “Migration“ hat sich zu einem eigenen Politikfeld entwickelt und beschäftigt Verantwortliche in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft auf allen Ebenen, lokal in den Kommunen und in Unternehmen, sowie im Bund und in den Ländern. Migration ist eines der wichtigen Zukunftsthemen, bei dem es nicht allein um den demografischen Wandel geht, sondern um den inneren Zusammenhalt unserer Gesellschaft. „Wohl nur wenige Politikfelder“, so die Herausgeber des Buches, „haben sich in den letzten Jahren so dynamisch entwickelt wie die Themen Migration und Integration. Neue politische Instrumentarien wurden geschaffen, neue Institutionen gegründet, gesellschaftliche Bündnisse geschlossen und manch ideologischer Graben zugeschüttet.“ (S.13)
Immer mehr Personen befassen sich beruflich oder ehrenamtlich mit dem Thema und es ist in öffentlichen Debatten allgegenwärtig. Da es bei diesem Thema aber auch nicht immer sachlich zugeht, Vorurteile und Halbwahrheiten, hitzige Debatten und Schlagzeilen bestimmen, hat dieses Buch das Ziel, hier eine Lücke zu schließen. Es möchte zur Versachlichung des Themas beitragen. Mit kurzen Beiträgen zu 60 zentralen Begriffen aus dem Politikfeld Migration und Integration werden Erstinformationen über Begriffe geliefert, die häufig verwendet werden, „von denen aber viele Menschen nicht immer wissen, was sie wirklich bedeuten“ (S.13), so die Herausgeber Meier-Braun (Leiter der Redaktion SWR international) und Weber (Publikationsreferent der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg).

Zur Vertiefung ergänzen weiterführende Literatur und Internetangebote die Beiträge. Jeder Beitrag ist in sich abgeschlossen und in einer allgemein verständlichen Sprache verfasst, um ein breites Publikum anzusprechen. Das Kompendium untergliedert die Beiträge in 6 Kapitel:

- Grundlagen und Geschichte
- Zuwanderungsgruppen
- Wirtschaft und Recht
- Gesellschaft und Religion
- Integrationspolitik und politische Teilhabe
- Begriffe und Kontroversen

Mit dem Kompendium ist ein wichtiges Buch auf dem Markt, das Begriffe klärt, Fakten und Informationen verständlich präsentiert und auf Kontroversen in der Integrationsdebatte eingeht. Mit dem Titel des Buches wollen die Herausgeber aber auch ein politisches Statement setzen. Nach einem halben Jahrhundert offizieller Lesart der Politik Deutschland sei kein Einwanderungsland steht nun fest: Deutschland ist ein Einwanderungsland.

bs

Erfolgsfaktor Kulturelle Vielfalt. Andere Menschen. Bessere Teams. Neue Kunden.

Beatrice Achaleke.
Diversity Management in Österreich und Europa.
2013. 120 Seiten, Diaspora Edition.
19,50 €.

Diversität ist der Menschen-Mix, in dem wir leben, eine Realität und unser größtes Gut. Das gilt für die ganze Gesellschaft, genauso wie für jedes einzelne Unternehmen.

In ihrem Buch bündelt die Autorin ihr gesammeltes Wissen und ihre Erfahrungen zum Thema Diversity, angereichert mit zahlreichen Anekdoten und Zitaten aus jahrzehntelanger Beschäftigung mit dem Thema und der Rückschau auf ihre mittlerweile zu einer Institution gewordenen internationalen Diversity-Kongressen.

Interviews mit hochkarätigen Experten und Expertinnen des Bereichs Diversity aus Deutschland, Frankreich und Großbritannien ergänzen dieses Standardwerk zum Vielfalts-Management geanuso wie der Meinungsaustausch mit einigen österreichischen Unternehmer/innen, die selbst die besten Beispiele dafür abgeben, was es bedeutet, kulturelle Vielfalt als erfolgreiche Unternehmensstrategie zu nutzen.

Das Buch besteht aus vier Haupteilen. In Teil eins mit der Überschrift *„Andere Menschen“,* befasst sich die Autorin mit Vielfalt aus unterschiedliche Perspektiven, mal mit Zahlen und Fakten, dann wieder mit witzigen Anekdoten, gekonnt mit Geschichten aus dem Alltag in einer außergewöhnlichen Art und Weise kombiniert, was das lesen zum reinen Genuss macht. Sie spannt den Bogen aus einer gesellschaftspolitischer Sicht in einer Zeit wo kultureller Vielfalt im Alltag zu begegnen ist, ob in der Gastronomie, am Fußballplatz, am Bauernhof, in den Kirchen, bis in die Adelhäuser Europas zeigt sie in einer mitreißenden Art, wie vielfältig wir doch sind. Mutig nimmt sie die unterschiedlichen Bereiche unter die Lupe. Ob Schulen, Medien, Politik oder Unternehmen, sie lässt kein Blatt ungewendet. Die Interviewstrecken im Buch mit ausgewählten Fachkundigen verdeutlichen Achalekes Thesen und Beobachtungen. Mit Insiderwissen führt sie ihre Leser/innen durch die multischichtigen Identitäten die jeder von uns hat, und macht es deutlich warum es dabei nicht um “entweder-oder“ sondern um “sowohl als auch“ geht, oder warum Frau nicht gleich Frau ist und warum diese Tatsache bei Diversity Management wichtiger denn je ist.

In Teil zwei mit dem Überbegriff *“Bessere Teams“* zeigt sie was in einer Gesellschaft, einem Unternehmen bzw. einem Team passieren würde, wenn sie in Zeiten wie dieser (Globalisierung, moderne Kommunikationstechnologie, Internet und die damit verbundenen Mobilität, ebenso wie demographischer Wandel) unterschätzt werden. Einigen Folgen sind paradoxal wie es klingt Fachkräftemangel, Abwanderung von Talenten, Demotivation, steigende Krankenstände und sinkende Bindung bei den Mitarbeitern etc. Diese Tatsache belegt Achaleke wiederum mit zahlreichen Beispielen und Berichten aus ihrer internationalen Erfahrung.

In Teil drei befasst sich Achaleke mit kultureller Vielfalt aus der Perspektive von “Neue Kunden“. Menschen mit so genanntem Migrationshintergrund werden immer mehr in unserer europäischer Gesellschaft. Sie bilden langsam aber stetig einen neuen Kundenkreis mit steigender Kaufkraft die nicht zu unterschätzen ist. Achaleke vertritt die Ansicht, dass wir uns von vielen liebgewordenen Strukturen und Denkweisen trennen müssen, bestehende Maßstäbe hinterfragen und neue Gewohnheiten erlernen werden um mit den Herausforderungen, die mit kulturellen Unterschieden sowohl in Team als auch in Kunden- und Stakeholderkreise (ob Lieferanten, Sponsoren etc) gewinnbringend umgehen zu können.
Im anschließenden Teil Vier “Neue Führungsansätze sind nötig“ präsentiert die Autorin zwei spannende Konzepte aus ihrer Diversity und Kongress Managerin Schatzkiste die ihre Erfahrungen nach einem positiven Umgang mit (kultureller) Vielfalt erforderlich sind. Ubuntu bzw. Palabre stammt aus der afrikanische Kultur, womit sie sehr vertraut ist und das Konzept der Arbeitspartnerschaften wird zurzeit an der Universität St. Gallen in der Schweiz nicht nur erforscht sondern erprobt. Beide Konzepte sollen Leserin und Leser anregen und inspirieren.

Der rote Faden dieses Buches ist der Kernsatz, dass es bei (kultureller) Vielfalt immer zuerst um uns Menschen geht. Keine/r ist so verschieden und einzigartig wie Sie, wie ich, wie wir. Die Autorin hat deshalb bewusst wie in der Einleitung angekündigt, darauf verzichtet, allgemeingültige Rezepte zu präsentieren, sondern Anregungen zu geben, eigene Lösungsansätze zu finden, die für die eigene Organisation und Situation passen. Wenn Menschen, Belegschaften und Kunden immer vielfältiger werden, ist es klar, dass sich der herkömmliche Führungsstil entsprechend ändern muss. Kulturelle Vielfalt ist keine Option mehr, sondern eine Realität. Es liegt also in unserem eigenen Interesse, diese erfolgreich zu gestalten.

In diesem zweiten Buch vertritt Achaleke folgende These: Die tatsächliche Herausforderung für Unternehmen besteht nicht darin, die besten Talente zu rekrutieren, bzw. zahlungskräftige Kunden zu akquirieren, sondern liegt viel mehr an deren Bereitschaft und Fähigkeit, die jetzige vom Internet geprägte Generation in Zeiten massiver Internationalisierung langfristig an sich zu binden. Sie ist überzeugt, dass je mehr Wissen wir über die vielfältigen Aspekte bzw. Komponenten von Kultur haben, desto bewusster werden uns unsere eigenen Überzeugungen, Einstellungen, Werte, unser Lebensstil etc. umso kompetenter können wir letztendlich auch mit Menschen die wir als "anderes" wahrnehmen, umgehen – ob im privaten Bereich oder in Arbeitsleben.

Leserinnen und Leser Stimmen:

„Die Vielfalt um uns herum ist ein großer Schatz, den es zu bergen gilt. Neben zahlreichen interessanten Aspekten aus ihrer langjährigen Erfahrung zeigt Beatrice Achaleke besonders anschaulich und aus der Praxis gegriffen, wie Wirtschaft und Unternehmen Diversity als große Chance nützen können." *(Drin. Judit Havasi, Generaldirektor-Stellvertreterin Wiener Städtische Versicherung)*

„Beatrice Achaleke beschreibt sehr persönlich und anhand zahlreicher Praxisbeispiele ihren Zugang zu kultureller Vielfalt. Wichtigste Grundpfeiler für ein vielfältiges Miteinander sind für sie Offenheit für Neues und Wertschätzung für einander. Wie dies gelingen kann, vermittelt sie mit großem Engagement." *(Drin. Karin Gutiérrez-Lobos, Vizerektorin für Lehre, Gender & Diversity, Medizinische Universität Wien)*

„Dieses Buch überzeugt, das ungeheure Potenzial der Vielfalt zu nutzen - Pflichtlektüre für jeden Firmenlenker*." (Mag. Nicole Thurn, KURIER-Journalistin, Ressort Karrieren & Business)*

„Chauvinismus, Sexismus oder Xenophobie sind sichere Pfade in den unternehmerischen Untergang. Beatrice Achaleke beschreibt dagegen einen Erfolgsweg, indem sie zeigt, wie Diversity die Geschäftschancen verbessert. Heute gibt es eine neue Vielfalt. Sie ist seit den 1960er Jahren entstanden: durch Zuwanderung, aber auch dadurch, dass ein Teil der Zugewanderten hier ihre Kinder bekamen. Diese „neue" Buntheit wird zukünftig noch an Bedeutung gewinnen. Denn unsere Bevölkerung altert. Das bedeutet: mehr Menschen treten in der Ruhestand, während weniger Jugendliche und junge Erwachsene aus dem heimischen Bildungssystem auf den Arbeitsmarkt nachrücken. Eine mögliche Antwort darauf ist: die Anwerbung von Arbeitskräften. Eine Gesellschaft, die mit kultureller Vielfalt umgehen kann, ist auf die Integration von Zuwanderern besser vorbereitet. Und sie kann aus der Vielfalt auch größeren wirtschaftlichen und sozialen Nutzen ziehen. Deshalb sind Investitionen in den Umgang mit Diversität zugleich Investitionen in unsere Zukunft. Getragen von dieser Überzeugung hat Beatrice Achaleke dieses Buch geschrieben. Es ist als Ermutigung zu leben; aber auch als Hinweis, dass wir uns von einigen liebgewordenen Vorstellungen verabschieden sollten."

Dr. Rainer Münz, *Leiter des Research & Knowledge Center der Erste Group und Vorsitzender im Erste School Board)*

Marcus Rocki

Gender cage – revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung

Lösen sich Geschlechterungleichheiten allmählich auf oder verändern sie nur ihr Erscheinungsbild? Welche Rolle kommt Organisationen dabei zu? Das von Prof. Dr. Maria Funder herausgegebene und vor. im Dezember 2013 im Nomos-Verlag erscheinende Handbuch gibt einen Überblick über klassische und aktuelle sozialwissenschaftliche Theorieangebote, Analysen und Debatten zum Zusammenhang von Organisation und Geschlecht.

Die Kategorie Geschlecht spielt bis heute in der deutschsprachigen Organisationsforschung kaum eine Rolle. Ziel des Handbuchs ist es, diese Lücke zu schließen und einen längst fälligen Dialog zwischen Organisations- und Geschlechterforschung zu eröffnen. Vorgestellt werden einschlägige Studien der feministischen Organisationsforschung sowie ausgewählte zeitgenössische Theoriekonzepte (u.a. Systemtheorie, Strukturationstheorie, Neo-Institutionalismus), um Aufschluss über Prozesse der Reproduktion, Erosion und Neukonfiguration der Geschlechterverhältnisse in Organisationen zu gewinnen. Darüber hinaus wird ein Einblick in den aktuellen Diskurs über Diversity Management und Intersektionalität gegeben.

Mit Beiträgen von: Nathalie Amstutz, Maja Apelt, Steffen Dörhöfer, Helga Eberherr, Maria Funder, Edeltraud Hanappi-Egger, Johanna Hofbauer, Roswitha Hofmann, Christiane Jüngling, Gertraude Krell, Brigitte Liebig, Florian May, Edeltraud Ranftl, Daniela Rastetter, Sylka Scholz, Regula Spaar, Ralf Wetzel, Elke Wiechmann.

am

Voranzeige des Nomos-Verlags hier.

Gender in der Lehre

Hille, Nicola/Unteutsch, Barbara (Hrsg.)

Best-Practice-Beispiele für die Hochschule. Verlag Budrich UniPress. 2013. 181 Seiten, 22,- €

Die Beiträge des Buches basieren auf der gleichnamigen Vortragsreihe "Gender in der Lehre", die im Wintersemester 2012/ 2013 an der Universität Stuttgart stattfand. An der Vortragsreihe der Universität Stuttgart konnte ich teilnehmen, die mit viel Engagement von Nicola Hille, verantwortlich für den Service Gender Consulting, geplant und umgesetzt wurde. Der Band enthält Beiträge von Lisa Mense zum Begriff "Gender" und Nicole Auferkorte-Michaelis und Eva Wegrzyn zu Gender an Hochschulen, Ulrike Stadler-Altmann befasst sich mit Gender in der Pädagogik, Bettina Jansen-Schulz, Susanne Ihsen, Silke Augustin, Kristin Probstmeyer und Andrea Blunck zu Geschlechteraspekten in den MINT-Fächern, Margarete Seidenspinner berichtet von einem Gender-Projekt in den Wirtschaftswissenschaften und Heike Kahlert über den Beitrag der Soziologie zur Frauen- und Geschlechterforschung.
Dass "Gender in der Lehre" wichtig ist und als Qualitätsaspekt für Forschung und Lehre zu sehen ist, aber bisher wenig Gehör an Universitäten bzw. Hochschulen insgesamt findet, darüber sind sich die Autorinnen einig.

Die Vortragsreihe, so die Herausgeberinnen, diente der "Kompetenzerweiterung in Genderfragen" und hatte sich das Ziel gesetzt, das Innovationspotenzial in der Lehre zu fördern, insbesondere in den Fachkulturen, deren Wissenschaftsstruktur bis heute weitgehend männlich geprägt ist" (S.9). Dass zu den Veranstaltungen nur wenig Interessierte in den Senatsaal der Universität Stuttgart kamen, zeigt, wie schwierig es für Gleichstellungsbeauftragte und ihre Teams an Hochschulen ist, die gewünschte Zielgruppe der Lehrenden und Institutschefs für das Thema zu gewinnen. Umso mehr hätte man sich erhofft, dass das Buch hier eine Brücke schlägt, um mit entsprechend aufbereiteten Beiträgen Lehrende für das Thema zu gewinnen. Leider wurde diese Chance nicht genutzt. Diejenigen, die die Beiträge lesen, werden somit wohl zu dem Schluss kommen, dass es sich bei dem Thema um eine komplexe und "schwere Materie" handelt. Laien oder diejenigen, die sich neu mit dem Thema "Gender in der Lehre" befassen, müssen sich zum Verständnis der Beiträge erst in den Gender-Diskurs und seine Fachbegriffe einarbeiten, welche für den kleinen Kreis der Expert/innen zu Frauenförderung und Gleichstellung geläufig sind.

bs

In eigener Sache

10. Mai 2014: idm-Netzwerktreffen in Frankfurt

Das für 30. November 2013 geplante idm-Netzwerktreffen wird auf Samstag, 10. Mai 2014 (10:30 bis 16:00 Uhr) verlegt. Es findet in Frankfurt am Main (Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main) statt und Mitglieder und Interessierte sind herzlich eingeladen.

Im Mittelpunkt wird das Thema "Diversity Kompetenz" stehen. Diversity Kompetenz umfasst ein komplexes Bündel an Wissen, Fähigkeiten, Haltungen und Einstellungen und es ist genau diese Komplexität, die es nicht einfach macht, sich über eine Definition des Begriffs und was dieser beinhaltet zu einigen.

Welche Erwartungen haben Beschäftigte an eine Führungskraft mit Diversity Kompetenz? Wie kann Diversity Kompetenz erworben, eingesetzt und im Arbeitsalltag erfasst werden? Was sind die zentralen Dimensionen von Diversity Kompetenz? Diese Fragen stehen auf der Agenda. Das Netzwerktreffen ist aber auch ein geeigneter Raum, um über unsere eigenen Diversity Kompetenzen zu reflektieren, wie wir diese erworben haben und im Arbeitsalltag einsetzen.

Für die Veranstaltung konnten wir zwei Kolleginnen der IG Metall, idm-Mitglied Sissi Banos und Petra Wlecklik, die seit vielen Jahren zu den Themen Gender, Migration und Diversity arbeiten, zur Mitwirkung gewinnen. Anmeldungen bitte unter members@idm-diversity.org. Für idm-Mitglieder ist die Teilnahme kostenlos. Für Nicht-Mitglieder wird ein Unkostenbeitrag von 12,- € erhoben.

6. Treffen der Berliner idm-Regionalgruppe

Zum idm-Regionalgruppentreffen am 19. September 2013 traf sich die idm-Diversity-Community in den Räumen des RBB im Haus des Deutschen Rundfunks in Berlin zu einem Impulsvortrag von Pari Niemann, idm-Mitglied und Mitarbeiterin beim NDR, zu "Deutsche Medien und Diversity". Die teilnehmenden idm-Mitglieder und einige Gäste setzten die Diskussionen und Gespräche in einem informellen Austausch danach in einem nahegelegen Restaurant fort und hatten auch ohne Bier und Wein (wir waren in einem alkoholfreien Restaurant gelandet) einen anregenden und geselligen Abend.

Die Zusammenfassung des Vortrags von Pari Niemann zum Thema "Medien und Diversity" finden Sie bei "Aktuelles" auf der idm-Website.

am

Die 6. idm-Jahrestagung

Gemeinsam mit den Kooperationspartnern Ernst&Young und der IQ-Fachstelle für Diversity Management fand am Diversity-Tag die diesjährige 6. idm-Jahrestagung in Münchenstatt. Das Motto des ersten deutschen Diversity-Tages "Vielfalt unternehmen!", also wie Diversity/Vielfalt in unternehmerisches Handeln umgesetzt werden können, hat sich wie ein roter Faden durch alle Beiträge auf der gut besuchten Tagung "Vorteil Vielfalt - neue Ansätze in der Personalarbeit von kleine und mittlere Unternehmen (KMU)" gezogen. Details zur Tagung und welche Diversity-Maßnahmen in KMU bereits erfolgreich umgesetzt worden sind, können im Tagungsbericht nachgelesen werden.
Download des Tagungsberichts.

Termine und Veranstaltungen

28./29. November 2013, Berlin
DIVERSITY 2013.
Zweitägige Konferenz der Charta der Vielfalt und des Tagesspiegels
Weitere Informationen.

20./21. Januar 2014 und 3. Juni 2014, Berlin
Diversitätsstrategien an Hochschulen weiterentwickeln
Workshops des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) für Diversity Manager/Beauftragte an Hochschulen
Weitere Informationen.

30./31. Januar 2014, München
Diversität und Inklusion – Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit bei Beeinträchtigung und Behinderung
Tagung in Kooperation mit der DGS Sektion "Soziale Problemeund soziale Kontrolle", der Fellow Gruppe "Inklusion bei Behinderung" des MPI für Sozialrecht und Sozialpolitik (München) und des Lehrstuhls für Diversitätssoziologie der Technischen Universität München
Weitere Informationen.

4./5. Februar 2014, Berlin
IQ-Kongress 2014: Gekommen um zu bleiben. Zur Zu-kunft der Integration in Deutschland
Fachkongress des Förderprogramms IQ zu den Themen Arbeitsmarktintegration von Migrant/innen, Willkommenskultur, Fachkräftesicherung und Einwanderungspolitik
Weitere Informationen.

24./25. Februar 2014, Berlin
Green Campus Workshop Spezial: Diversity Mainstreaming in Organisationen
Weitere Informationen.

19. März 2014, Bonn
"Inklusion – Die Zukunft der Bildung".
Konferenz der UNESCO-Kommission
Weitere Informationen.

10. Mai 2014, Frankfurt
idm-Netzwerktreffen zu Diversity-Kompetenz

28. Mai – 1. Juni 2014, Barcelona
1. Internationaler Kongress "Orientación para una sociedad inclusiva"
Weitere Informationen.

3. Juni 2014, bundesweit
Zweiter Deutscher Diversity Tag der Charta der Vielfalt
Weitere Informationen.

8. – 10. Juni 2014, München
EDI Conference Organizing Inclusion: Beyond Privileges and Discrimination (2014)
Weitere Informationen.

Impressum

idm e.V.
Redaktionsteam: Dr. Bettina Schmidt, Susanne Dammer und Andreas Merx
www.idm-diversity.org
Geschäftsstelle: idm e.V. c/o A. Merx, Fuldastr.54, 12043 Berlin
E-mail: redaktion@idm-diversity.org, editorial@idm-diversity.org