

**Liebe idm-Mitglieder,
Liebe Leserinnen und Leser,**

in vielen Städten der Bundesrepublik engagierten sich idm-Mitglieder beim 2. Diversity-Tag. Der Tag hat einen festen Platz im Jahreskalender von großen und kleinen Unternehmen sowie NGOs und Verwaltungen gefunden. Mit ganz unterschiedlichen Formaten und Akzentsetzungen engagieren sich Menschen vor Ort für Vielfalt und gegen Diskriminierung.

Über vielfältige Aktivitäten, Veröffentlichungen und Studien berichten wir Ihnen auch in unserer neuen Ausgabe des idm-Newsletter.

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

Wir wünschen unseren Leserinnen und Lesern schöne Sommertage.

Mit besten Grüßen,
Ihr Redaktionsteam

Andreas Merx, Dr. Bettina Schmidt, und Susanne Dammer

E-Mail: redaktion@idm-diversity.org

Inhalt

Neuer idm-Vorstand	1
Veranstaltungsberichte	2
Veröffentlichungen, Nachrichten & Studien	6
AGG-Rechtsprechung	11
Berichte unserer Mitglieder	12
Studiengänge & Weiterbildungen	14
Veranstaltungshinweise & Termine	17
Terminkalender	18
Impressum	18

In eigener Sache: Neuer idm-Vorstand gewählt

Am 14. März 2014 fand unsere diesjährige Ordentliche Mitgliederversammlung (MV) in den Räumen der Ernst & Young GmbH im 9. Stock über den Dächern Berlins statt. Im Anschluss an die MV tauschten wir uns unter dem Titel „Diversity in Deutschland 2014“ in einer öffentlichen Veranstaltung mit zwei Impulsvorträgen von idm-Mitglied Prof. emer. Gertraude Krell (FU Berlin) und Aletta von Hardenberg (Geschäftsführerin des Charta der Vielfalt e.V.) zum Stand und Perspektiven von Diversity aus.

Satzungsgemäß stand in diesem Jahr die komplette Neuwahl des idm-Vorstands bis 2017 an. Die Vorstandsmitglieder Julia D. Tzanakakis, Alexander Sobotta und Alev Dudek hatten aufgrund beruflich neuer Herausforderungen bzw. familiärer Pflichten beschlossen, ihre Vorstandsarbeit zu beenden. Wir danken den ausscheidenden Vorstandsmitgliedern für Ihre Mitarbeit und Engagement und wünschen Ihnen bei Ihren neuen Aufgaben alles Gute.

Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle Julia D. Tzanakakis, die in Ihrer dreijährigen Vorstandsarbeit den Verein durch eine inhaltlich hochkarätige Arbeit, unermüdlichen und dabei stets sehr angenehmen Einsatz und insbesondere die sehr professionelle Organisation der idm-Jahrestagungen 2010 in Berlin und 2013 in München stark geprägt und Standards für die Zukunft gesetzt hat.

Zur Wahl stellten sich mit Birgit Reinhardt (Diversity Expert bei der Deutschen Bahn AG), Alla Winkler (interkulturelle und Diversity-Trainerin und Beraterin), Michael R. Berenson (Human Resources und Diversity Management u.a. bei Gillette und Procter & Gamble), Dr. Bettina Schmidt (Projektmanagerin, Beraterin und Dozentin zu Diversity Management, Personal- und Organisationsentwicklung) und Andreas Merx (Politik- und Organisationsberater) fünf anerkannte Diversity-Expert/innen. Die versammelten idm-Mitglieder wählten diese Kandidat/innen in einer geheimen Abstimmung einstimmig.

Das neue Vorstandsteam besteht somit aus

Andreas Merx (Vorsitzender), Birgit Reinhardt (Stellvertretende Vorsitzende), Dr. Bettina Schmidt (Schatzmeisterin), Alla Winkler (Vorstandsmitglied), Michael R. Berenson (Vorstandsmitglied)



Das neue Vorstandsteam (v.l.n.r.): Michael R. Berenson, Birgit Reinhardt, Dr. Bettina Schmidt, Alla Winkler, Andreas Merx.

Der neue Vorstand dankt den idm-Mitgliedern für das entgegengebrachte Vertrauen und freut sich auf eine gute Zusammenarbeit mit der Diversity-Community.

Die Profile und Kontaktdaten der neuen Vorstandsmitglieder finden Sie auf [der idm-Website](#).

Veranstaltungsberichte

2. Deutscher Diversity Tag – mehr als 600 Aktionen bundesweit

Unter dem großen Bogen „Talente. Vielfalt. Deutschland. Arbeiten 2024“ fand am 3. Juni der von der Unternehmensinitiative Charta der Vielfalt initiierte 2. Deutsche Diversity Tag statt. Über 330 Unternehmen und Organisationen haben bundesweit mit mehr als 600 Aktionen die Wichtigkeit der Vielfalt für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft im privaten und öffentlichen Bereich unterstrichen und Diversity gefeiert. Bei der Charta-Impulsveranstaltung in Berlin haben prominente Gäste aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft diskutiert, wie gesellschaftliche Megatrends die Arbeitswelt verändern und wie Organisationen mit Diversity Management diesen Herausforderungen begegnen.



So unterschiedlich Diversity gelebt wird, so unterschiedlich waren die Aktionen der teilnehmenden Organisationen. Die Deutsche Post DHL hat zum Beispiel unter dem Motto „Alle verschieden. Zusammen erfolgreich“ den Fokus auf die Vernetzung von Diversity-Aktionen an unterschiedlichen Standorten außerhalb von Deutschland gelegt. Im Gegensatz dazu fungierte der Diversity Tag an der Hochschule Reutlingen als Auftaktveranstaltung zu einem Auditierungsprozess, um u.a. einen erfolgreichen Studienverlauf für Studierende verschiedenster Gruppen zu erhöhen.

Ana-Cristina Grohnert, Managing Partner Talent bei Ernst & Young, zog das Fazit, dass der Diversity Tag eine „Anschubfinanzierung“ sei, um die Vielfalt als Bereicherung anzuerkennen und gemeinsam über die Unternehmens- und Organisationsgrenzen hinaus die Gesellschaft zu gestalten.

Mehr Informationen mit Filmen, Aktionsideen und mehr zum Diversity Tag 2014 finden Sie auf der [Website der Charta der Vielfalt](#).

Susanne Dammer

Reger Austausch zum Thema „Widerstände“ beim Zweiten Dialogforum der IQ Fachstelle Diversity Management in Berlin



Widerstände sind ein zentrales Thema im Diversity Management. Mit welchen Arten von Widerständen haben wir es zu tun, wie gehen wir damit um und wie lässt sich einem „Diversity-Burnout“ vorbeugen?

Diese und andere Fragen wurden am 16. Mai 2014 in den Räumlichkeiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Berlin diskutiert. Die Fachstelle Diversity Management des Förderprogramms Integration durch Qualifizierung (IQ) hatte zum zweiten Mal zum „Dialogforum Diversity Management“ geladen. Fachleute aus Politik, Wirtschaft, Unternehmen, Verbänden, Wissenschaft und Praxis kamen zusammen, um sich im Rahmen des Dialogforums auszutauschen, voneinander zu lernen und sich zu vernetzen. Moderiert wurde das Treffen von Andreas Merx, Fachleitung der Fachstelle Diversity Management und Vorsitzender der Int. Gesellschaft für Diversity Management (idm e.V.).

Das Thema der Veranstaltung lautete „Unconscious Bias, Widerstände und gläserne Decken. Was verhindert mehr Vielfalt und wie können diese Barrieren überwunden werden?“. Hierzu gab es jeweils eine Präsentation von zwei Impulsgeberinnen: Zum einen von Dr. Philine Erfurt Sandhu (Programmliniererin Leadership Research, LEAD | Mercator Capacity Building Center for Leadership & Advocacy) und zum anderen von Julia D. Tzanakakis (ehemalige Vizepräsidentin des Fachverbands für Diversity Management idm e.V.; Head of Strategy & Governance | GSA Talent Team | Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft).

Ihrem Vortrag schickte Dr. Philine Erfurt Sandhu vorweg, dass Veränderungen immer Herausforderungen seien und dass „Diversity Management“ Veränderungen auf verschiedenen Ebenen erfordere - nämlich auf organisationaler, politischer und auch auf persönlicher Ebene. Verschiedene Arten von Beharrungskräften und Widerständen waren deshalb das Thema ihres Impulsreferates, welches auf Erkenntnissen ihrer Forschung im Top-Management eines großen Unternehmens fußte. Erfurt Sandhu unterstrich, dass Widerstände auf allen Ebenen adressiert werden müssten, um sie zu überwinden. Allerdings komme in der Praxis die persönliche Ebene in Diversity-Management-Prozessen häufig zu kurz, woraus verschiedene

Handlungsbedarfe resultierten. Die theoretische Aufarbeitung dessen, mit dem viele der anwesenden Expert_innen aus verschiedenen Bereichen der Praxis bereits bestens vertraut waren, wurde einstimmig als sehr bereichernd gelobt.

Anschließend ergänzte Julia D. Tzanakakis den Beitrag von Dr. Philine Erfurt Sandhu in Ihrer bildreichen Präsentation um spannende Einblicke in die Praxis von Mitarbeiter_innen-Schulungen bei Ernst & Young (EY). Um insbesondere den Widerständen gegenüber Veränderungen auf persönlicher Ebene zu begegnen, arbeite man bei EY mit dem Phänomen der unbewussten Voreingenommenheit (Unconscious Bias), das man bei jedem Menschen finden könne. Julia D. Tzanakakis zeigte, wie anhand von teils verblüffenden Geschichten oder Bildern in Schulungen den Mitarbeiter_innen ihre unbewussten „mindsets“ bewusst gemacht werden. Dies sei notwendig, um sie in einem zweiten Schritt verändern zu können. Für die verschiedenen Zielgruppen im Unternehmen gebe es dabei ganz unterschiedliche „tools“, von denen sie eine Auswahl präsentierte.

Beide Impulsreferate gaben Anlass zu reger Diskussion und fruchtbarem Austausch. Beim dritten „Dialogforum Diversity Management“ im Herbst soll es dann um die Themen „Verbindlichkeit und Messbarkeit von Diversity-Maßnahmen“ gehen.

Weitere Informationen [hier](#)

Tanja Thielemann

Willkommenskultur für alle – 10. Bundesmigrationskonferenz der IG Metall

Bei der 10. Bundesmigrationskonferenz der IG Metall vom 2-4. April 2014 in Sprockhövel stand dieses Mal das Thema „Willkommenskultur“ im Fokus. Vor den rund 200 Teilnehmer_innen – vor allem Betriebsrät/innen und gewerkschaftlich engagierte Akteur/innen aus den Bereichen Migration und Partizipation – machte IGM-Vorstandsmitglied Christiane Brenner deutlich, dass es bei der Entwicklung einer Willkommenskultur nicht nur um die Gewinnung von hochqualifizierten Fachkräften zur Sicherung wirtschaftlicher Interessen am Standort Deutschland gehen dürfe.

Viel mehr müsse diese auch auf eine Anerkennung aller (meist schon lange hier lebenden) Migrant/innen hinwirken, um glaubwürdig zu sein. „Integration“ wurde von Brenner als nicht mehr zeitgemäßes Paradigma gesehen, viel mehr müsse es mehr als 50 Jahre nach der sog. Gastarbeiteranwerbung endlich um mehr Partizipation in

allen wichtigen Lebensbereichen gehen. Sie und auch die weiteren Redner/innen kritisierten daher die Neuregelung zur doppelten Staatsbürgerschaft, die letztendlich wieder nur ein sehr kleiner Schritt zu Anerkennung der Lebenswirklichkeit vieler hier lebender Menschen mit Migrationshintergrund sei, ein echtes Signal für mehr Teilhabe und Akzeptanz gehe von so einem mit viel bürokratischem Aufwand verbundenen Gesetz allerdings nicht aus. Gefordert wurden vor allem auch von politisch Verantwortlichen, deutlich stärkere Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen im Arbeitsleben und strukturellen Schiefen auf dem Arbeitsmarkt.

Vertieft wurden die Redebeiträge dann in verschiedenen Arbeitsforen, so u.a. im Forum „Vielfalt und Willkommenskultur im Betrieb gestalten“. Hier wurden Handlungsempfehlungen wie ein Diversity Mainstreaming von Prozessen und Strukturen in Unternehmen, Diversity als verbindlichem Bestandteil und Kriterium in Grundlagenschulungen von Betriebsrät/innen sowie für die berufliche Einstellung, Aus- und Weiterbildung und Aufstieg in Unternehmen entwickelt.



IG Metall

Ein Höhepunkt der Konferenz war sicherlich die Rede von SZ-Chefredakteur Heribert Prantl. Mit seiner rhetorisch brillanten, inhaltlich fundierten und politisch klare Forderungen stellenden Rede erreichte Prantl sowohl die Köpfe wie auch die Herzen der Zuhörer/innen. Er machte deutlich, dass es bei allen Diskussionen und Maßnahmen zur Willkommenskultur, Migration und Integration bzw. Partizipation immer auch um die Verfasstheit unserer Demokratie geht. Das neue doppelte Staatsbürgerschaftsrecht sei insofern eine „lex turca“, das weiterhin fehlende Kommunalwahlrecht für Drittstaatsangehörige in vielen von Einwanderung geprägten Städten und Regionen ein zunehmender Schaden für eine funktionierende Demokratie und die in Hochglanzbroschüre und Werbekampagnen herbeigeredete Willkommenskultur (und unsere Menschlichkeit) ende doch de facto oft noch grausam im Mittelmeer oder in den Fängen der EU-Grenzsicherungsagentur Frontex.

Nicht zuletzt bleibt zu erwähnen, dass vor allem auch das pädagogisch wie architektonisch ansprechend neu gestaltete IGM-Bildungszentrum Sprockhövel mit vielen diversity-orientierten Elementen wie mehrsprachigen Orien-

tierungsschildern oder barrierefreien Räumen viel zu einer atmosphärisch dichten, inhaltlich durchdachten sowie offenen und diskussionsfreudigen Konferenz beigetragen hat.

Zur Rede von Heribert Prantl [hier](#).

Weitere Infos zur Bundesmigrationskonferenz [hier](#).

Andreas Merx

Partizipationsdiskussion in bayrischem Ambiente: 8. Treffen der Berliner idm-Gruppe

Zum 8. Treffen der Berliner idm-Regionalgruppe am 17. Juni 2014 traf sich die idm-Diversity-Community diesmal in den Räumen des Bayrischen Wirtshauses Enzian am Kupfergraben ganz in der Nähe des Pergamonmuseums sowie der Dienstwohnung von Bundeskanzlerin Merkel.

Im urigen bayrischen Ambiente mit altem Holzboden, König Ludwig-Bildern, Bayern-Hymne und Hirschgeweihen an der Wand sowie Weißwürsten, Brezn und hellem Bier auf dem Tisch bildete ein Impulsvortrag von idm-Mitglied Dr. Azra Dzajic-Weber (Beraterin und Trainerin für Diversity und interkulturelle Kompetenz) zum Thema „Die Herausforderungen für Managing Diversity in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland“ die Grundlage für einen intensiven Abend. In Ihrem Vortrag berichtet Dr. Dzajic-Weber insbesondere aus Ihrer Praxiserfahrung zu den Dimensionen ethnische Zugehörigkeit und Hautfarbe und ging der Frage nach, was Sensibilisierungsformate wirklich leisten können.

Zwischen den teilnehmenden idm-Mitgliedern und diversity-interessierten Gästen entstand ein lebhafter Austausch über die notwendigen Rahmenbedingungen, Erfolgsfaktoren und Ziele und Nutzen von Diversity-Trainings. Klar wurde dabei, dass Trainings immer auch an ein weiterführendes Konzept zur interkulturellen Öffnung oder Diversity Management angedockt werden müssen, um nicht als lose Einzelmaßnahme zu verpuffen und tatsächlich Wirkung zu entfalten. Ist das gewährleistet, können die Trainings einen durchaus wertvollen Beitrag zur Sensibilisierung und Aktivierung für mehr Partizipation, Wertschätzung und Anerkennung von Migrant/innen und Menschen mit Migrationshintergrund sowie zum Abbau von Vorurteilen, Diskriminierungen und Rassismus bilden.

Da individuelle Haltungen und Einstellungen meist tief verankert und zudem oft noch unbewusst sind und sich gleichzeitig in vielen Organisationen der überwiegende Anteil oft sehr wirksamer Machtprozesse zur Verteidigung von Privilegien, Gewohnheiten und Hierarchien unterhalb der sichtbaren Oberfläche abspielen, darf man der Nutzen

der Trainings allerdings auch nicht überbewerten, so das gemischte Fazit der Diskussion. Der weitere Abend diente dem informellen und geselligen Austausch sowie der Vernetzung.

Das nächste idm-Regionalgruppentreffen findet dann am 8. Oktober 2014 mit einem Impulsvortrag von idm-Mitglied Susanne Ahlers statt. Informationen dazu finden Sie ab September auf der idm-Website.

Den Vortrag von Dr. Dzajic-Weber können Sie ebenfalls auf der idm-Site [herunterladen](#).

Andreas Merx

Diversity in Deutschland 2014 idm-Veranstaltung mit Diversity-Dreamteam Krell & von Hardenberg

Die öffentliche Veranstaltung, mittags im Anschluss an die diesjährige idm-Mitgliederversammlung am 14. März 2014, hatte für alle einige Highlights. Wunderbar ergänzt haben sich zwei sehr unterschiedliche Vorträge, der wissenschaftliche Beitrag zu Diversity-Ansätzen von Prof. Dr. emer. Gertraude Krell (FU Berlin) und zu Diversity Trends und Projekten in Deutschland von Aletta Gräfin von Hardenberg, Geschäftsführerin der Charta der Vielfalt.



Das Diversity-Dreamteam Prof. Gertraude Krell und Aletta Gräfin von Hardenberg

Prof. Dr. Gertraude Krell gab uns in ihrem Vortrag einen Aus- und Einblick in drei Aufsätze von ihr, die in Kürze erscheinen. In ihrem Rückblick auf vier US-amerikanische PionierInnen zu Diversity, zeigte sie auf, wie vielfältig diese Diversity verstehen, jeweils eigene Akzente setzen und damit Diversity Management begründen.

Da die Arbeiten von Roosevelt Thomas, Marilyn Loden und Taylor Cox in unseren Reihen häufig Erwähnung finden, ging Krell auf die in der deutschen Diversity-Community eher wenig beachtete Afro-Amerikanerin Elsie Cross ausführlich ein. Ihr Buch *Managing Diversity - The Courage to Lead* basiert auf mehr als 30 Jahre Diversity-Arbeit und eigenen Erfahrungen als schwarze Frau und denen ihrer Familie - diese wiederum eng verknüpft mit der Geschichte der USA. Cross betätigte sich auch zu

Organisationsentwicklung. „Wie eng die Geschichte der Organisationsentwicklung“, so Krell, „in den USA mit dem Kampf nicht nur gegen Antisemitismus, sondern auch gegen Rassismus und Sexismus verbunden war, habe ich weder in meinem Studium noch durch die Lektüre der deutschsprachigen Fachliteratur erfahren.“ Die Arbeiten der 2009 verstorbenen Elsie Cross bieten sicherlich wichtige Impulse für Diskussionen hier bei uns, wie Benachteiligung und Diskriminierung durch die Berücksichtigung von Vielfalt in Organisationen nachhaltig überwunden werden können.

Wie so häufig, stellte Krell auch in diesem Vortrag die Frage: „Wie geht es hierzulande weiter?“ Sie setzt ganz auf das Verbindende unterschiedlicher Perspektiven und Ansätze (in anderen Worten auf das integrativ-konfrontativ Verbindende).



Bei einem idm-Fachpublikum war klar, dass Aletta Gräfin von Hardenberg die Initiative „Charta der Vielfalt“ als bekannt voraus setzen konnte. Der Schwerpunkt ihres Vortrags lag somit in der Darstellung der Themen und Aktivitäten, auf die die Charta der Vielfalt 2014 den Fokus setzt. Abgeleitet von den vier Zukunftsaufgaben Demographischer Wandel, Gender, Internationalität und Generationenvielfalt zeigt sie auf, wie Diversity Management Lösungsansatz für Trends und Herausforderungen bietet.

Lag einige Jahre die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Mittelpunkt der Aktivitäten, ist der Fokus nun auf die Umsetzung von Diversity in Unternehmen bzw. Organisationen (dazu der 2. Deutsche Diversity-Tag am 3. Juni und die Konferenz Diversity2014 am 23.-24. Nov.) mit dem Anliegen, „Diversity in die Fläche zu tragen“, so von Hardenberg.

Nach einer engagierten Diskussionsrunde, bei der eine Fülle von spannenden Überlegungen und Fragen ausgetauscht wurden, ging es fließend über zu dem informellen Teil bei Kaffee und Kuchen im Foyer mit Ausblick über die Dächer von Berlin.

Weitere Fotos finden Sie unter

<https://www.facebook.com/diversitymanagement>

Bettina Schmidt

Tagung: Diversität und Inklusion – Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit bei Beeinträchtigung und Behinderung



MAX-PLANCK-INSTITUT
FÜR SOZIALRECHT UND SOZIALPOLITIK
Fachgruppe: Inklusion bei Behinderung



Technische Universität München

DGS DEUTSCHE
GESELLSCHAFT
FÜR SOZIOLOGIE

Von 30. bis 31. Januar 2014
veranstaltete die Fachgrup-

pe „Inklusion bei Behinderung“ des Max-Planck-Instituts für Sozialrecht und Sozialpolitik in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Diversitätssoziologie der Technischen Universität München sowie der Sektion „Soziale Probleme und soziale Kontrolle“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie die multidisziplinäre Tagung „Diversität und Inklusion – Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit bei Beeinträchtigung und Behinderung“.

Für die spezifische Ausrichtung der Tagung waren drei Aspekte ausschlaggebend: Zum einen erschien die Abgrenzung und Schärfung des Konzepts von „Diversität/Diversity“ und damit im Zusammenhang stehenden Praktiken (z.B. Diversity Management) von zentraler Bedeutung. Dadurch sollten das Potenzial, aber auch mögliche Einschränkungen einer sich aktuell etablierenden „Diversitäts-Perspektive“ im Gegensatz zu wissenschaftlichen Zugängen wie z.B. soziale Ungleichheit, soziale Probleme oder Intersektionalität theoriebasiert herausgearbeitet werden. Zum anderen sollte die grundlegende Beschäftigung mit der Verschiedenheitsdimension „Beeinträchtigung/Behinderung“ quer durch alle Schwerpunktthemen der Tagung ermöglicht werden. Denn anders als Dimensionen wie Geschlecht, Ethnie, Zuwanderungserfahrung, Religion oder Alter ist die Dimension Beeinträchtigung/Behinderung bisher kaum im Mainstream wissenschaftlicher Auseinandersetzung um Vielfalt und Verschiedenheit von Lebenslagen verankert. Und schließlich sollte eine Plattform für den interdisziplinären Austausch zwischen der sozialen Ungleichheits- und Intersektionalitätsforschung, Disability und Gender Studies sowie der Organisationsforschung, den Rechtswissenschaften und den Gesundheits- bzw. Rehabilitationswissenschaften geboten werden.

Mit den insgesamt 19 wissenschaftlichen Vorträgen waren Beiträge verschiedener Fachdisziplinen aus dem In- und Ausland (z.B. Italien, Norwegen, Österreich) vertreten. Auf-

grund ihres Workshopcharakters war die Tagung mit insgesamt 65 Teilnehmer_innen voll ausgelastet, leider konnten weitere Interessent_innen nicht mehr zugelassen werden.

Der ausgesprochen rege und anregende interdisziplinäre Austausch an den zwei vollen Veranstaltungstagen ergab als klares Fazit, dass die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Potenzial der „Diversitäts-Perspektive“ im Sinne eines sozialwissenschaftlichen Paradigmas noch am Anfang stehe, gemessen an den seit über 20 Jahren in den USA und GB etablierten sogenannten Diversity Studies. Gleichzeitig wurde von der anwesenden Fachwelt betont, dass eine diesbezügliche Auseinandersetzung über Fachgrenzen hinweg von großem Interesse sei. Ergebnisse der Tagung werden in einer Sonderausgabe der Zeitschrift „Soziale Probleme“ (www.soziale-probleme.de) erscheinen. Den Tagungsbericht finden Sie [hier](#).

Laura Dobusch

Veröffentlichungen, Nachrichten & Studien

Charta-Broschüre „Diversity in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen“



Die Charta der Vielfalt hat eine neue von Serdar Yazar (interkultureller und Diversity Trainer und Berater) und Andreas Merx (pro diversity/ idm-Vorsitzender) verfasste Broschüre „Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen“ veröffentlicht. Die Publikation beleuchtet,

- warum Diversity Management für öffentliche Verwaltungen und Einrichtungen immer wichtiger wird,
- was mit dem Perspektivwechsel zu Diversity verbunden ist,
- mit welchen Herausforderungen öffentliche Verwaltungen und Einrichtungen konfrontiert sind,
- welche gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Vorteile mit mehr Vielfalt verbunden sind,
- wie Verwaltungen bei der Gestaltung von Diversity Management durch bewährte Ansätze und praktische

Beispiele, die kurz vorgestellt werden, erfolgreich sein können.

In der Broschüre finden Sie neben dem Vorwort der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration, Aydan Özoğuz, Statements folgender Persönlichkeiten über Diversitystrategien- und Maßnahmen ihrer Einrichtungen: Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Dr. Peter Kurz, Oberbürgermeister der Stadt Mannheim, Dr. Beatrix Behrens, Leiterin Personalpolitik der Bundesagentur für Arbeit, Svenja Schulze, Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen und Eren Ünsal, Leiterin der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

Die Broschüre kann bei der Charta auch in der Printversion bestellt werden: info@charta-der-vielfalt.de

Download der Broschüre [hier](#)

ADS-Leitfaden „Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen Institutionen“



„Mehr Vielfalt in der Verwaltung - wie kann das wirklich funktionieren? Zum deutschen Diversity-Tag am 3. Juni hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes dazu einen Praxisleitfaden veröffentlicht. Der nun vorliegende Leitfaden zeigt, welche Schritte Verwaltungen konkret umsetzen können, um Diversity- und Antidiskriminierungsstrategien zu verankern.“

Weitere Informationen und download [hier](#)

Buchankündigung: Philine Erfurt Sandhu: Selektionspfade im Topmanagement. Homogenisierungsprozesse in Organisationen



Das Buch des idm-Mitglieds Dr. Philine Erfurt Sandhu erscheint im Sommer 2014 bei Springer-Gabler in der Reihe Betriebliche Personalpolitik, hg. von den idm-Mitgliedern Prof. Gertraude Krell und Prof. Barbara Sieben.

Am (Fall-)Beispiel eines grossen deutschen Dienstleistungsunternehmens (FIRM)

Zuwanderung nach Deutschland auf Rekordhoch

„Deutschland gehört weltweit zur Spitze der Zuwanderungsländer, die Zuwanderung ist so hoch wie zuletzt vor 20 Jahren. Die Bundesrepublik profitiert dabei von immer besser qualifizierten Einwanderern. Die Regierung fürchtet jedoch den Missbrauch von Sozialleistungen durch EU-Einwanderer und will gegen diesen gesetzlich vorgehen. Die Innenministerkonferenz hat derweil die Aufnahme weiterer 10.000 syrischer Flüchtlinge beschlossen.“

Weitere Infos [hier](#)

Kritik des Europarates an Rassismus und Intoleranz in Deutschland

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) hat Ende Februar die Bundesregierung für ihren Umgang mit Rassismus gerügt und zahlreiche Veränderungen eingefordert. Zwar werden Deutschland auch Fortschritte im Kampf gegen Rechtsextremismus und Rassismus bescheinigt, ein hohes Maß sog. Hasskriminalität werde aber weder ausreichend erkannt noch verurteilt. Auch öffentliche Debatten wie z.B. um das Buch von Sarrazin sind oft von erschreckendem Niveau.

Weitere Infos [hier](#)

Charta-Dossier zum „Unconscious Bias“

charta der vielfalt
VIELFALT ERKENNEN –
Strategien für einen sensiblen Umgang
mit unbewussten Vorurteilen



„So unbewusst Vorurteile - oder Unconscious Bias - wirken, so unterschätzt ist gleichzeitig ihre Bedeutung. Tagtäglich führt dieses Phänomen dazu, dass Menschen nicht nach ihren Fähigkeiten beurteilt und so wertvolle Potenziale übersehen werden – mit enormen gesellschaftlichen wie auch wirtschaftlichen Folgen.“

en. Mit dem vorliegenden Dossier gehen wir der Frage nach, welche Anstrengungen in unterschiedlichen Bereichen der Wirtschaft und des öffentlichen Sektors unternommen und welche Konzepte durch das Diversity Management entwickelt werden, um Sensibilität und Aufmerksamkeit für die Wirkung von Unconscious Bias zu entwickeln und Vielfalt zu erkennen.“

Weitere Infos zum Dossier und zum Weiterlesen [hier](#).

Genderspekte in der beschäftigungsorientierten Beratung



Der Band von idm-Mitglied Prof. Bettina Franzke enthält umfassende Materialien zur gendersensiblen Beratung und Entwicklung von Gendertrainings in den Einrichtungen der Grundsicherung und Arbeitslosenversicherung. Vorgestellt werden unter anderem Seminarkonzepte, Übungen und Fälle für Gendertrainings, ein Leitfaden für gendersensible Beratung, eine Argumentationshilfe für Frauen und Männer in genderuntypischen Berufen sowie Ergebnisse aus einer Evaluation von Gendertrainings. Darin fließen auch Befunde der Gender-, Lebensverlaufs- und Arbeitsmarktforschung über Frauen und Männer auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie Perspektiven aus dem Vielfaltsmanagement (Diversity) ein.

Das e-book ist auch als kostenloser Download unter www.professor-franzke.de (Veröffentlichungen) verfügbar. Es darf gerne innerhalb von Netzwerken weitergegeben und auf anderen Internetseiten zum Download zugänglich gemacht werden.

Das e-book ist auch als kostenloser Download unter www.professor-franzke.de (Veröffentlichungen) verfügbar. Es darf gerne innerhalb von Netzwerken weitergegeben und auf anderen Internetseiten zum Download zugänglich gemacht werden.

Forschungsbericht „Gleichstellungspolitischer Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im SGB III“



„Mit dem Forschungsvorhaben wird erstmals eine umfassende Governance- und Implementationsuntersuchung vorgenommen, wie die Bundesagentur für Arbeit (BA) ihren gesetzlichen gleichstellungspolitischen Auftrag (§ 1 SGB III) umsetzt. Dieser beinhaltet, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen sowie

darauf, dass die Leistungen der Arbeitsförderung die berufliche Situation von Frauen verbessern sollen, indem sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinwirken.

Auf Basis der Analyseergebnisse werden insgesamt zehn handlungsbezogene Empfehlungen und Vorschläge (Handlungsempfehlungen) herausgearbeitet, mit denen aus Sicht des Forschungsteams die Beratung und Vermittlung in der BA qualitativ verbessert und eine durch-

gängige Verankerung von Gleichstellung gewährleistet werden können.

Zudem werden Vorüberlegungen für ein gleichstellungsbezogenes Ziel im Zusammenhang mit einer neuen Rahmenzielvereinbarung zwischen Bundesagentur für Arbeit und dem BMAS getroffen. Der Schwerpunkt wird dabei auf die Erhöhung der Qualität von Beratung und Vermittlung durch die systematische Berücksichtigung einer Gleichstellungsperspektive in Bezug auf Kunden und Kundinnen (in der arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten Beratung) gesetzt.

Weitere Informationen und Download [hier](#).

Institutional Factors Driving Gender Quotas for Boards of Directors

Abstract zum Fachartikel von Terjesen, S., Aguilera, R., Lorenz, R.: Legislating a Woman's Seat on the Board: Institutional Factors Driving Gender Quotas for Boards of Directors in Journal of Business Ethics, February 2014:

Ten countries have established quotas for female representation on publicly traded corporate and/or state-owned enterprise boards of directors, ranging from 33-50%, with various sanctions. Fifteen other countries have introduced non-binding gender quotas in their corporate governance codes enforcing a "comply or explain" principle. Countless other countries' leaders and policy groups are in the process of debating, developing, and approving legislation around gender quotas in boards. Taken together, gender quota legislation significantly impacts the composition of boards of directors and thus the strategic direction of these publicly traded and state-owned enterprises.

This article outlines an integrated model of three institutional factors that explain the establishment of board of directors gender quota legislation based on the premise that the country's institutional environment co-evolves with gender corporate policies. We argue that these three key institutional factors are female labor market and gendered welfare state provisions, left-leaning political government coalitions, and path dependent policy initiatives for gender equality, both in the public realm as well as in the corporate domain. We discuss implications of our conceptual model and empirical findings for theory, practice, policy, and future research. These include the adoption and penalty design of board diversity practices into corporate practices, bottom-up approaches from firm to country-level gender board initiatives, hard versus soft regulation, the leading role of Norway and its isomorphic effects, the likelihood of engaging in decoupling, the role of business lead-

ers, and the transnational and international reaction to board diversity initiatives.

Der vollständige Artikel kann [hier](#) abgerufen werden.

Dienstleistungsmanagement im Krankenhaus II - Prozesse, Produktivität und Diversität



Bouncken, Ricarda B., Pfannstiel, Mario A., Reuschl, Andreas J. (Hrsg.). 2014. Springer Verlag.

Der Sammelband mit 21 Beiträgen befasst sich mit Herausforderungen im Gesundheitswesen und Fragen, wie Einrichtungen auf den Fachkräftemangel und Fragen der Wirtschaftlichkeit am besten begegnen können.

Neben den Beiträgen zu Prozessmanagement und Produktivitätsmanagement befassen sich 7 Beiträge speziell mit Diversität im Krankenhaus.



Im Beitrag von idm-Vorstandsmitglied Dr. Bettina Schmidt und Cornelia Walter zu „Vom AGG zu Diversity Management im Gesundheitswesen“ wird zunächst das AGG vorgestellt und dessen wachsende Bedeutung für ein kostenbewusstes und sozialverantwortliches Gesundheitswesen erläutert. Darauf aufbauend wird aufgezeigt, in welchen Bereichen und mit welchen Instrumenten und Maßnahmen Personalverantwortliche und Führungskräfte das Potenzial von Vielfalt bei der Gestaltung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes besonders effektiv umsetzen können. Den beiden Autorinnen geht es dabei um mehr als nur einzelne Maßnahmen, denn das AGG bietet den gesetzlichen Rahmen für ein nachhaltiges Diversity Management.

Weitere Informationen und Download [hier](#).

Studie zu Diversitätsmanagement im Krankenhaus



Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat eine Förderinitiative zur „Produktivität von Dienstleistungen“ ins Leben gerufen. Damit werden Vorhaben zur Steigerung der Dienstleistungsproduktivität unterstützt. Untersucht wird, wie ein innovatives und prozessorientiertes Diversitätsmanagement zur Produktivitätssteigerung im Krankenhaus beitragen kann.

Diversitätskompass 2014



Die Universität Bayreuth untersucht die Wirkungen einer zunehmenden Internationalisierung der Belegschaft in Krankenhäusern. Das Ziel der bundesweiten Studie ist es, das bestehende Wissen zur Diversität in Krankenhäusern zu vertiefen und neue, objektive Erkenntnisse über

die aktuelle Situation in deutschen Krankenhäusern zu gewinnen. Die Ergebnisse werden zu einem *Diversitätskompass* verdichtet, der auf einen Blick Aufschluss über vier Dimensionen gibt:

Diversität: Wie stark ist die Diversität ausgeprägt?

Zufriedenheit: Wie zufrieden sind die Mitarbeiter/innen?

Wissen: Wie gestaltet sich der Umgang mit Wissen?

Leistung: Wie schätzen Mitarbeiter ihre Leistungsfähigkeit selbst ein?

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

[meine Rechte](#)". Zudem stellt das Institut auf seiner Homepage Texte in leichter Sprache zur Verfügung.

Weitere Informationen [hier](#).

Call for Papers: Inklusive Hochschule

Prof. Uta Klein (Professorin am Institut für Sozialwissenschaften der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Schwerpunkt gender und diversity studies) und die Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS) des Deutschen Studentenwerks planen eine neue Publikation in der Reihe „Diversity und Hochschule“. für den Sammelband „Inklusive Hochschule. Im Spannungsfeld zwischen Hochschulen im Wettbewerb, Bologna-Reform und UN-Behindertenrechtskonvention.“

Weitere Informationen [hier](#)

Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft



Hg: R. Krempkow, P. Pohlenz, N. Huber (Hg.). UVW. 2014.

Die Beiträge der 32 Autorinnen und Autoren des vorliegenden Buches befassen sich mit Konzepten, praktischen Beispielen sowie Forschungsergebnissen aus Deutschland und den USA, wie Diversitätsmanagement an Hochschulen in Deutschland implementiert werden kann.

Das Buch erstellt einen wichtigen Gesamtüberblick zu Diversity Management und Diversität an Hochschulen. Empirische Forschung zu Diversität stellt dabei die Basis für ein wissenschaftsadäquates Diversity Management dar. Der Überblick umfasst

- Beiträge zur Diversity Debatte in Studium, Lehre, Forschung und Hochschulmanagement,
- empirische Studien zu Diversität in Lehre und Studium,
- Umgang mit Diversität in Forschung und Nachwuchsförderung
- neuere Forschungen zur Diversität der Forschenden.

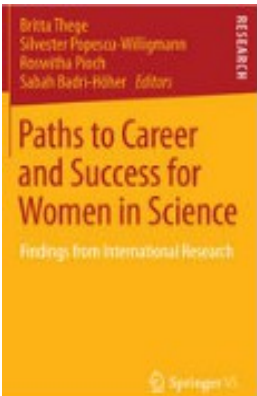
Das Buch ist für alle, die an Hochschulen zu Diversity Management „unterwegs“ sind, eine wichtige Lektüre. Es überzeugt und gibt wichtige Impulse zur Umsetzung von Diversity Management an Hochschulen.



Online Handbuch „Inklusion“

Das Online-Handbuch richtet sich an Menschen, die sich für die Themen Inklusion, Beinderung und Menschenrechte interessieren. Es richtet sich vor allem an Pädagoginnen und Pädagogen in der Schule, Jugendliche und Erwachsene in Selbsthilfegruppen, im Jugendzentrum oder in der Jugendgruppe, an Erzieherinnen und Erzieher in Kindertagesstätten, Ausbilderinnen und Ausbilder in Heilerziehungspflegeschulen, Erzieherinnenfachschole und Altenpflegeschulen. Das Deutsche Institut für Menschenrechte bietet zur UN-Behindertenrechtskonvention eine komplette Website in leichter Sprache: [„Ich kenne](#)

Paths to Career and Success for Women in Science. Findings from international research



Mit einem Vorwort von Bundesministerin für Bildung und Forschung Prof. Dr. J. Wanka. Springer Verlag 2014. Hg: B. Thege, S. Popescu-Willigmann, R. Pioch, S. Badri-Höher.

Im März 2013 veranstaltete das [Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity \(IGD\)](#) an der Fachhochschule Kiel zusammen mit dem Institute for Gender

Studies der University of Pretoria, Südafrika, eine Tagung zu Gender und Diversity in der Wissenschaft. Dabei ging es vor allem um die Karrierewege von Frauen an Hochschulen.

Das Buch befasst sich mit Forschungsarbeiten, wie es um die Chancengleichheit von Männer und Frauen an Hochschulen steht. Karrieren von Frauen in Wissenschaft und Forschung wurden analysiert und was sich besonders eignet, um Frauen gleiche Chancen zu ermöglichen.

idm-Vorstandsmitglied Dr. Bettina Schmidt präsentiert in ihrem Beitrag „Women, Research and Universities: Excellence without Gender Bias“ aktuelle Zahlen aus Deutschland und von der Europäischen Union, u.a. die SHE-Figures.

Mit dem Begriff *leaky pipeline* werden all die Beweggründe zusammengefasst, wie und warum Frauen den Hochschulen abhanden kommen. Sie kommt zu dem Schluß, dass es sich deutsche und europäische Hochschulen nicht leisten können auf Frauen in Führungspositionen an Hochschulen zu verzichten, wenn sie im internationalen Wettbewerb zu den Besten gehören wollen. Im zweiten Teil ihres Beitrags stellt sie dar, was Universitäten bisher in Sachen „Chancengleichheit“ für Männer und Frauen unternommen haben, wie zum Beispiel

- die Umsetzung eines „Diversity Audits“,
- die Einführung eines Rektorats für Diversity Management,
- die Auditierung als „familiengerechte hochschule“,
- die von der DFG gesetzten „Gender-Standards“ in der Forschung und
- Mentoringprogramme.

Bei der Einführung einer Quote stellt die Leibniz Gemeinschaft bisher noch eine rühmliche Ausnahme dar.

Das Buch ist spannend und lesenswert vor allem für Forscher/innen und Wissenschaftler/innen, sowie denjen-

nigen, die sich politisch und im Hochschulmanagement mit Chancengleichheit und Gleichstellung sowie einer gezielten Förderung von Karrierepfaden für Frauen in der Wissenschaft befassen und einsetzen.

Weitere Informationen [hier](#)

BS

Zielvereinbarung zu barrierefreien Dienstleistungen beim Sparkassenverband Baden-Württemberg

Sparkassenverband Baden-Württemberg

Gemeinsam mit 14 Organisationen und Selbsthilfegruppen behinderter Men-

schen hat der Sparkassenverband Baden-Württemberg am 1. Oktober 2013 eine „Zielvereinbarung zu barrierefreien Bankdienstleistungen“ unterzeichnet.

Ziel des Vertrags ist, dass Menschen mit Behinderung alle Dienstleistungen der Sparkassen barrierefrei und ohne Einschränkungen in Anspruch nehmen können. Nun gilt es, für die 53 Sparkassen in Baden-Württemberg dieses Ziel im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung umzusetzen.

Das Dokument zur Zielvereinbarung finden Sie [hier](#).

BS

AGG-Rechtsprechung

Erstes Urteil zu Testing-Verfahren zum Nachweis einer altersdiskriminierenden Bewerbungsabsage

„Häufig fällt es Bewerberinnen und Bewerbern in einem Rechtsstreit schwer, die diskriminierenden Motive hinter einer Absage des Arbeitgebers zu beweisen. Die Beweisführung mittels eines sogenannten Testing-Verfahrens hat nun erstmals das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit Urteil vom 9. April 2014 (Aktenzeichen: 3 Sa 401/13) eingehend geprüft. Der damals 50-jährige Kläger hatte neben seinen eigenen Bewerbungsunterlagen die fingierte Bewerbung eines vorgeblich 32 Jahre alten Mannes eingereicht. Nur der fiktive jüngere Bewerber wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Im Ergebnis verneinte das Gericht aus Mangel an Beweisen eine altersdiskriminierende Absage gegenüber dem Kläger.“

Weiter lesen auf der [Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)

Berichte unserer Mitglieder

Vielfalt bei den SMA Sommerferienspielen

„In fünf Tagen um die Welt“ für Kinder ab 6 Jahren

Markt- und Technologieführer, Trendsetter der Solarbranche, der größte Hersteller von Solar-Wechselrichtern, einer zentralen Komponente jeder Solarstromanlage. Und ein besonderer Arbeitgeber.



All das ist SMA

Website: www.sma.de

Als Weltmarktführer aus dem nordhessischen Niestetal bei Kassel sind wir in 21 Ländern in allen relevanten internationalen Solarmärkten vertreten. SMA beschleunigt mit mehr als 5.000 MitarbeiterInnen den technischen Fortschritt und arbeitet daran, dass die weltweite Stromversorgung mit erneuerbaren Energien immer einfacher, zuverlässiger, sicherer und vor allem wirtschaftlicher wird.

Das Leben ist vielfältig. SMA legt deshalb großen Wert auf die Balance zwischen Beruf und Privatleben. Weil wir der Meinung sind, dass der Job ein wichtiger Teil des Lebens ist, sorgen wir dafür, dass die Bedingungen für die Zusammenarbeit stimmen. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, individueller Förderung und einem umfassenden Familienservice unterstützt SMA Frauen und Männer gleichermaßen, sich im Leben und im Beruf zu verwirklichen. Denn Chancengleichheit bedeutet Vielfalt.

Und genau diese Vielfalt ist das Motto für die diesjährigen Ferienspiele bei SMA.



Die Mitarbeiterkinder erforschen die Welt und gehen auf Reisen. Welche Länder und Kontinente gibt es? Wie leben und sprechen die Menschen dort? Was ist das Besondere an diesen Ländern? Was essen die Kinder dort am liebsten? Gibt es Pyramiden, hohe Berge oder Löwen und haben auch alle Kinder abends Strom, um im Bett zu lesen? Nebenbei wird auch recherchiert, wo überall auf der Welt SMA'lerInnen arbeiten und aus wie viel unterschiedlichen Ländern sogar die MitarbeiterInnen hier bei uns am Standort kommen.

Diese Woche wird genauso vielfältig und kreativ, wie es auch die SMA-MitarbeiterInnen und deren Kinder sind.

Die Kinder führen Interviews mit MitarbeiterInnen durch, erstellen eine eigene Zeitung, gestalten Kontinente auf Leinwänden, testen verschiedene Spiele aus unterschiedlichen Ländern und haben Zeit zum Malen und Basteln.

Am Ende werden die Kinder den Eltern die Ergebnisse der Projektwoche präsentieren und die Leinwände werden bei SMA ausgestellt und jedes Kind erhält sein eigenes Exemplar der „Diversity Zeitung“ zur Erinnerung mit nach Hause.

Frank Stieglitz

Kommunizieren im „Stiftungsbüro“ – worauf es ankommt, wenn jung und alt miteinander reden

Waren Sie schon mal verärgert über den Kommunikationsstil der Kollegen und Kolleginnen – und fühlten sich nicht ausreichend wertgeschätzt? Weil sich die Kollegen und Kolleginnen gar nicht, „irgendwie schnoddrig“ oder mit „komischen Ideen“ auf Ihren Anruf hin zurück meldeten? Die junge Generation angeblich nach dem „yolo-Prinzip“ lebt? „Yolo“ steht für: you only live once (Du lebst nur einmal). Und was soll das mit ‚Diversity‘ zu tun haben?

Willkommen in der neuen Realität! Längst ist bekannt, dass am Arbeitsplatz heute mindestens drei Generationen miteinander arbeiten. Generationen, bei denen häufig einzelne „Repräsentanten“ kaum mehr etwas miteinander verbindet. Die Pluralität der Kommunikationswege und -stile, Erwartungen, Erfahrungen, Einstellungen zu Arbeit, Familie und Freizeit hat häufig zur Konsequenz, dass sich die Generationen im Umgang miteinander unverstanden und nicht wertgeschätzt fühlen. Das kann zu deutlichen Frustrationen und Spannungen führen: Eine Situation, die das Entstehen von Vertrauen am Arbeitsplatz, die Zusammenarbeit und somit erfolgreiche Ergebnisse erschwert.

Typischerweise zieht die „ältere Generation“ ein 4-Augen-Gespräch oder das Telefon als Kommunikationsstil vor, wohingegen die Jüngeren lieber per SMS, email oder „Sofortnachrichten“ kommunizieren; am Arbeitsplatz geht es heute in vielen Bereichen sehr leger und informell zu. Von der Sprache, den Essgewohnheiten über die Kleiderordnung, um nur ein paar typische Beispiele zu nennen. Die Wahrnehmungen darüber, was „angemessen“ ist, unterscheiden sich deutlich voneinander.

Das wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Umfeld der letzten 10 - 15 Jahre hat die Werte und Prioritäten insbe-

sondere der Generation Y stark geprägt. Ihre Ambitionen liegen nicht mehr darin, möglichst lange bei einem Arbeitgeber zu verweilen - sobald sie in einer anderen Aufgabe einen größeren Sinn sehen oder ihnen anderswo mehr Flexibilität und ein größerer „Kick“ versprochen wird verlassen sie ein Unternehmen. Sie sind inhaltlich getrieben und möchten spannende Projekte machen. Dieser „neuen“ Generation wird einerseits Sprunghaftigkeit aber auch „Unternehmergeist“ zugeschrieben, wohingegen die Baby Boomer im allgemeinen Hierarchie und „Karriereleitern“ wertschätzen. Die Unterschiede ließen sich beliebig fortsetzen. Wie kommunizieren Alt und Jung über diese „vermeintlich“ unterschiedlichen Ansätze? Wie kommen sie im Unternehmensalltag damit klar? Vielfalt kann bereichernd aber auch anstrengend sein, und sogar zu Konflikten führen.

Die Verantwortung dafür, dieses Konfliktpotential zu minimieren liegt grundsätzlich bei jeder/m Mitarbeiter/in. Es geht darum, möglichst vorurteilsfrei die „Vorlieben“ der Kollegen und Kolleginnen in Erfahrung zu bringen, miteinander darüber zu diskutieren und auf ein gemeinsames Verständnis für die „Extreme“ hinzuarbeiten. Wichtig ist, überhaupt im Gespräch zu bleiben. Denn angesichts des demografischen Wandels wird die Gruppe der „Älteren“ (Baby Boomer) nolens volens ein starkes Gewicht nicht nur in der Arbeitswelt sondern beispielsweise auch in der Stadt-, Produkt- oder auch in der Freizeitentwicklung haben. Die Älteren sind zunehmend nicht nur Teil der Mitarbeiterstruktur sondern auch Zielgruppe, Konsument/innen, Sponsor/innen von Projekten, Veranstaltungen, Einrichtungen. Die Herausforderungen der unmittelbaren Zukunft sind jedoch nicht ohne die „Jüngeren“ zu bewerkstelligen!

Es reicht keineswegs aus, dass die Generationen nebeneinander co-existieren - sie sind im modernen Arbeitsleben aufeinander angewiesen! Insbesondere vor dem Hintergrund gestiegener Komplexität von Prozessen, Entscheidungen und menschlichen Beziehungen sind Vorgesetzte und Führungskräfte angehalten, Spielregeln für die interne und externe Kommunikation zumindest für ihr Team zu definieren und so das persönliche Umfeld zu gestalten.

Kommunikationsstil, Kleiderordnung hin und her: Jeder darf (und sollte) sich selber treu bleiben. Die Zusammenarbeit der Generationen am Arbeitsplatz ist dann erfolgreich, wenn sie der „Vielfalt und Andersartigkeit“ mit Respekt, Wertschätzung und Toleranz begegnen. Dann kann Arbeiten Spaß machen und es ist für alle eine win-win-Situation. Auch dies ist gelebte Diversity!

Andrea Maiweg

Steigender Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in Behörden und Landesbetrieben in Berlin

Über 20% der neuen Auszubildenden im öffentlichen Dienst Berlins und seinen Landesbetrieben haben inzwischen einen Migrationshintergrund. Seit 2006 erhebt das Berufliche Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten (BQN Berlin) jährlich im Auftrag der Integrationsbeauftragten von Berlin den Anteil der neu eingestellten Auszubildenden und dualen Studenten/innen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst, und seit 2010 auch bei den Betrieben mit Landesbeteiligung. Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist auch 2013 gestiegen, und zwar auf 20,5% (Vorjahr: 18,4%).

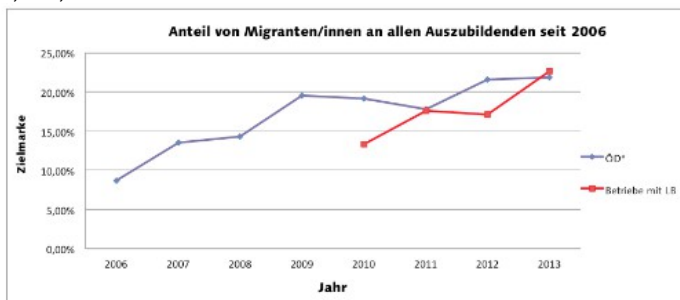
Besonders positiv war die Entwicklung bei den Betrieben mit Landesbeteiligung, wo eine Quote von 22,6% erreicht wurde (Vorjahr: 17,1%). Auch der Frauenanteil lag hier mit 64,1% klar über dem Durchschnitt von 56,2%. Von den 710 Ausbildungsplätzen, die in Öffentlichen Unternehmen Berlins neu besetzt wurden, entfielen 83,0% auf die vier größten Betriebe: auf Vivantes 326, auf die Berliner Verkehrsgesellschaft 136, auf die Berliner Wasserbetriebe 61 und auf die Berliner Stadtreinigung 64. Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund betrug bei Vivantes 26,4% (2012: 19,4%), bei der BVG 29,0% (2012: 23,7%), bei der BSR 15,6% (2012: 3,3%) und bei den Berliner Wasserbetrieben 8,2% (2012: 13,2%).

Im Öffentlichen Dienst insgesamt hatten 18,8% der neuen Auszubildenden einen Migrationshintergrund, etwas weniger als im Vorjahr (19,3%). Der Frauenanteil lag mit 37,9% leicht über dem Durchschnittswert (36,0%). Seit mehreren Jahren erreicht der Senat den zum Ziel gesetzten Wert von 25 %. Im letzten Jahr betrug der Anteil der beim Senat eingestellten Auszubildenden 25,4%. Bei der Berliner Polizei kam fast jede/r Vierte (22,8%) der neuen Auszubildenden aus einer Einwandererfamilie.

Für Berlins Integrationsbeauftragte Monika Lücke dokumentieren die Zahlen eine ermutigende Entwicklung: „Das angestrebte Ziel, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt in allen Bereichen, gerade auch im Öffentlichen Dienst widerspiegelt, haben wir leider immer noch nicht erreicht. Andererseits finden sich sowohl in der Hauptverwaltung als auch auf Bezirksebene oder bei den Landesbetrieben sehr viele Best-Practice-Beispiele. Insbesondere die Polizei nimmt seit Jahren einen Spitzenplatz ein, wenn es darum geht, junge Menschen aus Einwandererfamilien auszubilden und in den Dienst zu übernehmen. Nachholbedarf hat weiterhin die Berliner Feuerwehr. Ich hoffe, dass die posi-

tiven Beispiele der übrigen Verwaltung letztlich auch hier zu Veränderungen führen.“

Ein Vergleich der Entwicklung im Öffentlichen Dienst und bei den Betrieben mit Landesbeteiligung zeigt für die Auszubildenden folgendes Bild: Im Öffentlichen Dienst hat sich der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund von 2006 bis 2013 mehr als verdoppelt (von 8,7% auf 18,8%). Bei den Landesbetrieben, die sich erst seit 2010 an der Befragung beteiligen, lag der Anteil 2013 bei 22,6%, und damit bereits höher als im Öffentlichen Dienst.



Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst (ÖD) und in den Betrieben mit Landesbeteiligung (LB)

Von den neu eingestellten Studierenden im Öffentlichen Dienst hatten 17,5% einen Migrationshintergrund (Vorjahr: 18,2%). Die Berliner Polizei kam bei den Studierenden sogar auf einen Anteil von 18,5% (Vorjahr: 15,8%). Von den neuen dualen Studenten/innen in Betrieben mit Landesbeteiligung hatten dagegen nur 8,3% einen Migrationshintergrund – ein Rückgang gegenüber den drei vorangegangenen Jahren (11,0% in 2012, 14,5% 2011 und 12,5% 2010) und zugleich ein Hinweis darauf, dass die Hürden für die Einmündung junger Menschen mit Migrationshintergrund mit Hochschulreife besonders ausgeprägt scheinen.

Mehr dazu unter: www.bqn-berlin.de sowie unter der landesweiten Initiative Berlin braucht dich!: www.berlin-braucht-dich.de und [Jahresbericht 2013](#)

Anne von Oswald

Berlin braucht dich! hat seit Mai 2014 eine neue Webseite www.berlin-braucht-dich.de

**Berlin
braucht
dich!**

Berlin potrzebuje ciebie!
Берлин нуждается в тебе!
Berlin needs you!
Berlin in sana ihtiyacı var!
Berlin cần bạn!
برلين بحاجة اليك!

Was steht hinter Berlin braucht dich!? Das Land Berlin hat mit Berlin braucht dich! die Initiative ergriffen, Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Zugang in duale Ausbildung nachhaltig zu verbessern und die Betriebe interkul-

turell zu öffnen. Seit 2006 arbeiten für dieses Ziel 32 Berliner Schulen und 46 Ausbildungsbetriebe aus dem öffentlichen Sektor und der Privatwirtschaft im Berlin braucht dich! Konsortium eng, abgestimmt und vertrauensvoll zusammen. Ihr gemeinsames Ziel: Berufsorientierung und Ausbildung interkulturell und zukunftsfähig gestalten und die Vielfalt der Stadt auch in der Arbeitswelt gewinnbringend für alle nutzen.

Der Lernort Betrieb als unverzichtbarer Baustein zur Entwicklung von Berufswahlkompetenz steht dabei im Zentrum der Aktivitäten. Mit Betriebsbegegnungen von der 7. bis zur 10. Klasse soll den Schüler/innen ermöglicht werden, das Arbeitsleben kennenzulernen und sich selbst im Beruf zu erproben. Wer Eindrücke in der Arbeitswelt gesammelt hat und weiß, worum es in einem bestimmten Beruf geht, kann sich besser für den richtigen Ausbildungsplatz entscheiden. Schüler/innen erkunden ab der 7. Klasse mit Berlin braucht dich! die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten im Öffentlichen Dienst, in Betrieben mit Landesbeteiligung und in der Metall- und Elektroindustrie.

Was bietet die Webseite? Die neue Webseite spricht Jugendliche, Betriebe und Schulen direkt an. Jugendliche erhalten Einblicke in unterschiedliche Berufsfelder. Azubis mit Migrationshintergrund erzählen über ihre eigenen Erfahrungen in zahlreichen Berufe-Videos und ...

Weitere Informationen [hier](#)

Anne von Oswald

Studiengänge & Weiterbildungen

Masterstudiengang „Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung“ in Kooperation mit idm an der CAU Kiel



Nach dem ersten Studienabschluss und einem Jahr Berufspraxis ist der Weg frei für die Aufnahme eines weiterbildenden Masterstudiums.

Für diesen besonderen Qualifizierungsweg bietet die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) zum Wintersemester 2014/15 den berufsbegleitenden Masterstudiengang „Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung“ an. Der Studiengang kann dabei auch in Teilzeit studiert werden und erleichtert zudem mit seinen Präsenzzeiten an Wochenenden die individuelle Koordination von Beruf und Studium.

Der Studiengang richtet sich an (zukünftige) Führungskräfte, die die neuen betrieblichen Aufgabenstellungen im Kontext der gesellschaftlichen Vielfalt, des Diskriminierungsschutzes und von Gleichstellungsverpflichtungen managen müssen. Vor diesen Anforderungen stehen dabei Betriebe, Unternehmen wie auch soziale Einrichtungen und die öffentliche Verwaltung mit ihren Führungskräften gleichermaßen.

Weitere Informationen, wie Inhalte der Module und Seminare, finden Sie im Studieninfoblatt unter www.gender.uni-kiel.de/masterdiversity

Inhaltliche Beratung: idm-Mitglied Prof. Dr. Uta Klein, 0431/880-4975, klein@gender.uni-kiel.de, www.gender.uni-kiel.de

Organisatorische Beratung: Michael Vesper, Geschäftsstelle Allgemeine Wissenschaftliche Bildungsangebote, 0431/880-5208, mvesper@uv.uni-kiel.de, www.awb.uni-kiel.de

Neuer Termin für transnationalen Onlinekurs Diversity Management

Am 1. September 2014 beginnt die nächste Runde des achtwöchigen transnationalen Onlinekurses Diversity Management von idm-Mitgliedsorganisation Seba cultuurmanagement (Amsterdam) in Kooperation mit denkmodell (Berlin). Ein paar Reaktionen der Teilnehmenden des letzten Kurses aus Deutschland, Argentinien und den Niederlanden:

- The course in general I think is excellent in content, type of approach and methodology.
- Die Mischung an Einzel- und Gruppenaufgaben hat mir gut gefallen!
- Die Aufgabe zum 'Jokester' war genial! Es ist viel hängen geblieben und hat besonders zum Nachdenken angeregt.
- The course was very inspiring!

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 Teilnehmenden die Gelegenheit, ihre Handlungskompetenz zu steigern, um durch Vielfalt positive Effekte in ihrer Organisation zu erzielen.

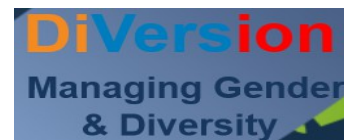
Der Kurs wird auf Englisch angeboten, Aufgaben können in den Sprachen Englisch, Deutsch, Niederländisch, Französisch und Spanisch eingereicht werden.

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.

idm-Mitglieder erhalten 10% Rabatt auf den Teilnahmebeitrag von € 950,-. Weitere 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).

7. Lehrgang Diversion – Managing Gender & Diversity



Das Zentrum für Weiterbildung der Bergischen Universität Wuppertal bietet in Kooperation mit dem Arbeitsbereich Managing Gender & Diversity der Technischen Universität Dortmund den 7. Lehrgang zum Thema Managing Gender & Diversity an. Im Focus steht der professionelle Umgang mit sozialer Vielfalt und Heterogenität.

Das Thema Diversity wird im Rahmen von 6 Modulen in Theorieinputs, Trainings- und Coaching-Elementen erarbeitet und für den je eigenen Arbeitskontext fruchtbar gemacht.

Der Praxistransfer erfolgt über die Vermittlung von Theoriperspektiven hinaus in der Analyse und Reflexion von konkreten Gestaltungsansätzen. In kollegialen Lernprozessen erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich professionell zum Thema Vielfalt und Verschiedenheit zu positionieren.

Weitere Informationen und Anmeldung u.a. über die idm-Mitglieder Dr. Iris Koall und Verena Bruchhagen finden Sie im Lehrgangsflyer [hier](#).

ADS-Workshop zu anonymisierten Bewerbungsverfahren für Personalverantwortliche



Wie sehen anonymisierte Bewerbungsverfahren aus und was können sie leisten? Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes möchte allen Interessierten die praktischen Ergebnisse des Pilotprojekts „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ zukommen lassen und bietet nach dem großen Erfolg der Schulungen im Jahr 2012 und 2013 auch im Jahr 2014 Seminare zum Thema an. Hier werden unterschiedliche Methoden der Ano-

onymisierung vorgestellt und ein praxisnaher Einblick in die Umsetzung anonymisierter Bewerbungsverfahren für Unternehmen und öffentliche Verwaltungen gegeben. Interaktiv werden die Anonymisierungsmethoden auf die Probe gestellt und konkrete Handlungsempfehlungen für die Einführung der Verfahren im eigenen Unternehmen oder der eigenen Verwaltung gegeben. Alle Fragen, die sich bei einer Umstellung auf anonymisierte Bewerbungen ergeben können, sollen hier beantwortet werden.

Der kostenfreie Workshop wird von zwei erfahrenen Trainerinnen der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) durchgeführt. Darüber hinaus wird Jockel Birkholz, Fachdienstleiter Personal der Stadt Celle, über seine Erfahrungen während des Pilotprojektes berichten.

Die Seminare sind eintägig. Die diesjährigen Termine finden statt am

16.09.2014 von 10 bis 17 Uhr,

17.09.2014 von 10 bis 17 Uhr.

Ort: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Taubenstraße 42, 10117 Berlin

Anmeldung unter presse@ads.bund.de

Bitte beachten Sie, dass wir ein begrenztes Teilnahmeangebot haben und Anmeldungen nur annehmen können, solange Plätze vorhanden sind.

Sonderangebot zu Ehren von Conchita

Zu Ehren der Gewinnerin des diesjährigen European Songfestivals Conchita Wurst gibt es The Pink Champagne Pool diesen Sommer zum halben(!) Preis (€ 16,64 zuzgl. Versand). Das Angebot gilt bis zum 1.9., Bestellungen über www.diversityshop.eu.



The Pink Champagne Pool is a cardbox with scientific results and practical exercise ready-to-use tomorrow! It encourages talking about sexual diversity in the workplace in an effective way. The examples in the cards include gay

men, lesbian women, bi- and transsexuals and transvestites in job interviews, teamwork and manners at work. They show you how to create a safe and tolerant culture. Awareness of the existing culture goes hand in hand with questions about coming out in the workplace and managing (organisational) culture. Watch the Youtube about this product for more information: <http://youtu.be/MUq57bEnGms>

Neu: Diversity-sensible Mediation für Unternehmen und Organisationen

Unternehmen und Organisationen, die auf Diversity-Strategien setzen, können ab sofort ein neues, in Deutschland bislang einzigartiges Angebot in Anspruch nehmen: die Diversity-sensible Wirtschaftsmediation.

Was verbirgt sich dahinter? Die Mediation ist ein hoch wirksames Instrument zur selbstbestimmten und nachhaltigen Lösung von Konflikten. In Teams, zwischen GeschäftspartnerInnen, Abteilungen oder Einzelnen, zwischen Unternehmensleitung und Betriebs-/Personalrat. Zentrales Merkmal der Mediation: der Fokus liegt auf den Gemeinsamkeiten der KonfliktpartnerInnen.

Die Diversity-Strategie beinhaltet die Überzeugung, dass Vielfalt produktiv ist und streicht mit Hilfe der Diversity-Dimensionen die Unterschiedlichkeiten der Mitarbeitenden heraus, um sie als Potentiale sichtbar und nutzbar zu machen. Die Diversity-sensible Mediation verbindet beide Ansätze:

1. Bei den Konfliktursachen: Gelebte Vielfalt im Unternehmen beherbergt ein zusätzliches Konfliktpotential, das durch die gegebenen Unterschiedlichkeiten verursacht ist.
2. In der Konfliktbearbeitung: Solche Konflikte können nur dann sinnvoll gelöst werden, wenn die Diversität der Beteiligten explizit und sensibel einbezogen wird.

Auf diesem Weg können zum einen bestehende Konflikte in divers strukturierten Unternehmen/Organisationen wertschätzend und effektiv gelöst werden. Zum anderen können Elemente der Diversity-sensiblen Mediation pro-aktiv zur Vermeidung unnötiger Konflikte innerhalb einer Diversity-Kultur eingesetzt werden.

Kontakt zum idm-Mitglied: ina.machold@entfaltung-hatraum.de

Veranstaltungshinweise & Termine

Karrieremesse fair.versity Austria 2014

mit Schwerpunkt Gender & Diversität am 23.9.2014 im Wiener Rathaus

Mit der fair.versity Austria 2014 wird am 23. September 2014 bereits zum zweiten Mal die Karriere- und Weiterbildungsmesse mit Diversity-Schwerpunkt veranstaltet. Die Messe besticht durch ihre spezifische Ausrichtung, die sie deutlich von anderen Messen abhebt. „Neben dem diesjährigen Schwerpunkt Gender & Diversity werden auch die Bereiche kulturelle Vielfalt, Alter, Behinderung, Religion und sexuelle Orientierung abgedeckt“, betonen die OrganisatorInnen.



Die österreichische Bundesministerin für Familie und Jugend, Frau Sophie Karmasin und der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Herr Rudolf Hundstorfer, sprechen mit prominenten WirtschaftserreterInnen

wie z.B. mit Herrn Andreas Treichl, Vorstandsvorsitzender der ERSTE Group Bank AG über die aktuellen Stand des Themas Gender in Österreich.

Wie kann der neue „historische Möglichkeitsraum“ für gleiche Karrierechancen von Frauen und Männer erfolgreich genutzt werden? Was sind die neuen Spielregeln für Karrieren? Antworten dazu liefert der Key-Note von Dr.in Kira Marrs vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München. Ihr Vortrag baut auf den Ergebnissen eines fünfjährigen Forschungsprojektes zu den Karrierestrukturen und -strategien in modernen Unternehmen auf. Christian Seidl, Autor und ehemaliger Fernsehproduzent, beschließt, für ein Jahr als Frau zu leben. Er ist weder trans- noch intersexuell, noch möchte er sich einer Hormon- oder Sexualtherapie unterziehen. Er will einfach die Frauen besser verstehen und seine Rolle als Mann hinterfragen. In seinem Vortrag wird er u.a. über die herrschenden Rollenbilder in unserer Gesellschaft aufschlussreiche Inputs liefern.

Namhafte AusstellerInnen bieten attraktive Jobs und Entwicklungsmöglichkeiten. Mit dabei sind bereits: BMW Motoren, Vienna Insurance Group, Erste Bank Group, Infineon uvm. Nur noch wenige Ausstellerplätze sind verfügbar. **Die Anmeldefrist läuft bis 30. Juni.**

Die fair.versity Austria ist ein Projekt der idm-Mitgliedsorganisation factor D – Diversity Consulting und der Agentur brainworker. Weitere Infos finden Sie auf www.fairversity.at

Klar kommunizieren, sensibel beraten, effizient verhandeln: Der Umgang mit Diversity in der Mandantschaft



16.10.2014, 13:00-18:30, DAI-Ausbildungszentrum Berlin

Der professionelle und wertschätzende Umgang mit Diversity ist eine Voraussetzung für eine zielgruppenorientierte anwaltliche Kommunikation und Beratung. Diversity-kompetente Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte können Sachverhalte schnell und richtig einschätzen, Vertrauen in die eigene Arbeit vermitteln und sich neue Mandantengruppen erschließen. Die Fortbildung erläutert, worauf es im anwaltlichen Alltag im Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeiten von Menschen ankommt. Der Fokus liegt auf der Kommunikationsführung sowie der rechtlichen Beratungs- und Mediationspraxis.

Kooperationsveranstaltung mit dem Deutschen Anwaltsinstitut. Mehr Informationen [hier](#) und zur [Anmeldung](#).

26.09.2014, Kalkscheune Berlin

Berliner Menschenrechtstag 2014

Im Rahmen der ganztägigen Veranstaltung findet unter anderem ein Forum zu Diversity in der Justiz statt:

„Diversity in der Justiz – Ansätze für einen diskriminierungs- und barrierefreien Zugang zum Recht“ (13.15. – 15.15 Uhr)

Mehr Informationen finden Sie zu gegebener Zeit auf der Website des [Deutschen Instituts für Menschenrechte](#).

Das Projekt „Anwaltschaft für Menschenrechte und Vielfalt“ (2012-2014) am Deutschen Institut für Menschenrechte ist Teil des Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“ und wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds. Ziel des dreijährigen Projekts ist es, Informations- und Fortbildungsangebote, u. a. zum Diversity-Kompetenzaufbau, für die Anwaltschaft zu entwickeln und anzubieten.

Mehr Informationen zum Projekt, zu weiteren Terminen und zu den Publikationen [hier](#)

12. Berliner Tage des Interkulturellen Dialogs Dialogtische vom 15. Oktober bis 15. November 2014

Die Veranstaltungsreihe ist eine gemeinsame Initiative des Antirassistisch-Interkulturellen Informationszentrums ARiC Berlin und eines breiten Netzwerks von Berliner Organisationen und Institutionen. Wie in den vergangenen Jahren rufen wir Vereine, Bildungseinrichtungen, Nachbarschaftszentren, Verwaltungen, Unternehmen, Selbstorganisationen von Migrant_innen, Stadtteilzentren und Privatpersonen dazu auf, die Berliner Tage des Interkulturellen Dialogs mitzugestalten. Was ist das Motto? Im Rahmen der diesjährigen Dialogtage wollen wir uns mit dem Thema „Jeder Erfolg hat eine Geschichte“ beschäftigen.

Weitere Informationen und Anmeldung finden Sie [hier](#).

Fachtagung Perspektive MINT zu Berufsrückkehrerinnen am 15.7.2014



Trotz Fachkräftemangel und demografischem Wandel ist das Qualifikationspotenzial von Berufsrückkehrerinnen bislang wenig beachtet. Die

Tagung der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) Hildesheim-Holzwinden-Göttingen zeigt auf, was Berufsrückkehrerinnen für den MINT-Bereich mitbringen und wie erfolgreich sie ihre akademische Qualifizierung meistern.

Thematisiert wird ein Modellprojekt, das, geleitet vom Gedanken der „offenen Hochschule“, Frauen mit und ohne Hochschulzugangsberechtigung eine akademische Weiterbildung im ingenieurwissenschaftlich-technischen Bereich zukommen lässt, indem Hochschule und Erwachsenenbildung ihr Verhältnis zueinander neu definieren und zugleich mit Unternehmen kooperieren.

Weitere Informationen zur Fachtagung und zum Projekt „Perspektive MINT“ des idm-Mitglieds Prof. Anna Müller finden Sie [hier](#).

Terminkalender

3.- 4. Juli 2014, Paris

Diversity - enhancing your business practice and moulding leadership. Europäische Diversity Konferenz

Weitere [Informationen](#)

15. Juli 2014, Bevern

Fachtagung Perspektive MINT zu Berufsrückkehrerinnen der HAWK Hildesheim-Holzwinden-Göttingen

Weitere [Informationen](#)

9. September 2014, Berlin

fame Career Day. Fachtagung im Zentrum GmbH für Unternehmen und Fachkräfte

Weitere [Informationen](#)

23. September 2014, Wien

fair.versity Austria mit Fokus auf Gender und Diversität

Weitere [Informationen](#)

23. September 2014, Bonn

Erfolgsfaktor sexuelle Orientierung. Unsichtbare Potenziale von Schulen und Lesben nutzen.

Weitere [Informationen](#)

8. Oktober 2014, Berlin

9. Treffen der Berliner idm-Regionalgruppe mit einem Impuls von idm-Mitglied Susanne Ahlers

Weitere [Informationen](#)

13. Oktober 2014, Stuttgart

Erster baden-württembergischer Diversity-Kongress

Weitere [Informationen](#)

15. Oktober - 15. November 2014, Berlin

12. Tage des Interkulturellen Dialogs

Weitere [Informationen](#)

16. Oktober 2014, Berlin

Klar kommunizieren, sensibel beraten, effizient verhandeln: Der Umgang mit Diversity in der Mandantschaft

Weitere [Informationen](#)

28. - 29. Oktober 2014, Berlin

Qualitätsmanagement-Praxisforum für öffentliche Verwaltungen

Weitere [Informationen](#)

6. November 2014, München

Mit interkulturellen und Diversity-Trainings fit für mehr Vielfalt. Fachtagung der IQ Fachstelle Diversity Management

Weitere [Informationen](#)

13./14. November 2014, Berlin

DIVERSITY 2014. Konferenz der Charta der Vielfalt

Weitere [Informationen](#)

Impressum

idm e.V.

Redaktionsteam: Andreas Merx, Dr. Bettina Schmidt und Susanne Dammer

www.idm-diversity.org

Geschäftsstelle: idm e.V. c/o A. Merx, Fuldastr.54, 12043 Berlin,

redaktion@idm-diversity.org, editorial@idm-diversity.org