

Liebe idm-Mitglieder,
Liebe Leserinnen und Leser,

gerne informieren wir Sie über Aktivitäten von idm sowie über Aktuelles aus der Diversity-Community.

Es ist geplant, dass der Newsletter regelmäßig erscheint und als Kommunikationsmedium den Mitgliedern zu Verfügung steht.

Wir freuen uns über Anregungen und Inputs von Ihnen/Euch.

Sie können sich gerne an uns wenden.

Mit besten Grüßen

Ihr Redaktionsteam

Andreas Merx & Bettina Schmidt

editorial@idm-diversity.org

Inhalt

I. In eigener Sache

- Open Space-Veranstaltung
- Diversity-Infothek gestartet
- Aktualisierung der Mitgliederdaten
- idm EU-Projekt Auswertung

II. Aktuelles zu Diversity

- Politik und Recht
- Recht und Wirtschaft
- Vielfalt und Gesellschaft
- Gleichbehandlungsrecht
- Zukunft von Diversity in Europa
- Masterstudiengang in Berlin

III. Diversity-Studiengänge in Berlin

IV. Literaturhinweise

V. Tagungen, Termine

VI. Mitgliedschaft

Impressum

I. In eigener Sache

Diversity Management: Das Thema ist angekommen!

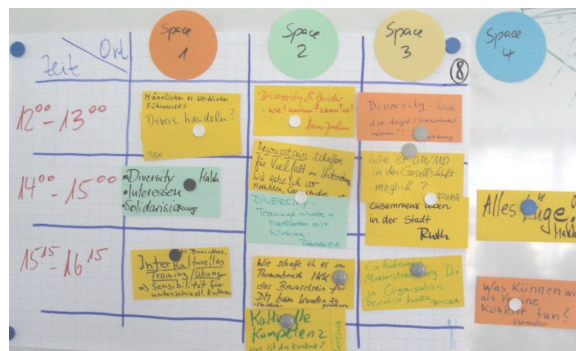
Unter dem Motto "Zukunft des Diversity Management – Synergien und Energien bündeln", haben idm und SIETAR ihre Mitglieder und die interessierte Fachöffentlichkeit am 7. März 2009 zu einer gemeinsamen Open Space-Veranstaltung eingeladen.

Die Teilnehmenden der Veranstaltung an der Hochschule Idstein spiegelten die Vielfalt der Diversity-Community wieder: VertreterInnen von Unternehmen, Hochschulen und Consultings, sowie TrainerInnen und DozentInnen.



Diversity Management hat stark an Bedeutung gewonnen – in Wirtschaft und Gesellschaft, im Zusammenleben und am Arbeitsplatz. Die Charta der Vielfalt in der Wirtschaft und der Integrationsgipfel in der Politik, die unzähligen Aktivitäten von Vereinen und einzelnen Personen, in Schulen, Kommunen und Unternehmen zeigen: Das Thema hat nicht nur an Bedeutung gewonnen, es ist auch angekommen.

Mit Hilfe der Open Space-Technik wurde ein Rahmen geschaffen, der es den Teilnehmenden ermöglichte, relevante Themen zu identifizieren und zu diskutieren. Eines der Themen, das sowohl SIETAR und idm-Mitglieder besonders interessierte, war die Klärung dessen, was wir unter kultureller Kompetenz verstehen.



Weitere Themen waren unter anderem: Diverse Führungsstile, Diversity Trainings, Diversity Mainstreaming, Diversity&Gender.

In Arbeitsgruppen wird hierzu weiter gearbeitet.

Wegen der Nachfrage von idm-Mitgliedern und InteressentInnen, an dem Thema 'Diversity Training' und 'Kultureller Kompetenz' weiterzuarbeiten, erfolgt im Mai 2009 eine Terminabfrage.

... in eigener Sache

Diversity-Infothek gestartet

In den kommenden Wochen starten wir auf der idm-Website www.idm-diversity.org mit dem Aufbau einer Diversity-Infothek. idm-Mitglieder können sich hier mit Fachbeiträgen und ihrem inhaltlichen Profil als Diversity-ExpertInnen vorstellen. Alle idm-Mitglieder sind herzlich eingeladen, sich am Aufbau der Diversity-Infothek zu beteiligen und ihre Beiträge und Profile einzusenden. Die redaktionelle Bearbeitung erfolgt durch Andreas Merx: andreas.merx@idm-diversity.org

Aktualisierung der Mitgliederdaten

Nach der Osterpause wird eine Abfrage der Mitgliederdaten der idm-Mitglieder gestartet. Ziel ist es, die Mitgliederdaten auf einen aktuellen Stand zu bringen, die inhaltlichen Profile unserer Mitglieder besser kennenzulernen und diese in eine im Aufbau befindliche Mitgliederdatenbank einzupflegen. Sie werden im Auftrag des neuen Vorstandes ab Ende April von Sibel Kara kontaktiert.

Auswertung des idm-EU-Projekts liegt vor

Zu dem im Juni 2008 erfolgreich abgeschlossenen idm-EU-Projekt „Anti-Diskriminierung und Diversity Management“ sind nun Ergebnisse, das Trainings-Handbuch Diversity Management und nationale Berichte online einsehbar. Weitere Informationen finden Sie als Download auf der idm-Website auf [deutsch](#) und [englisch](#).

II. Aktuelles

Politik und Recht: EU verfolgt weiterhin Diversity-Ansatz in Gleichbehandlungspolitik

Am 2. April 2009 hat das Europäische Parlament über den neuen Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission im Bereich des europäischen Gleichbehandlungsrechts abgestimmt. Ziel des neuen Vorschlags ist es, einen gleichwertigen Diskriminierungsschutz für alle von Diskriminierungen betroffenen Gruppen im europäischen Gleichbehandlungsrecht zu schaffen. Bisher besteht hier eine „Patchworkgesetzgebung“ mit unterschiedlichen Schutzniveaus, so z.B. einen abgestuften Diskriminierungsschutz für Behinderte im Zivilrecht.

Die EU verfolgt damit konsequent einen horizontalen Diversity-Ansatz in der EU-Gleichbehandlungspolitik mit gleichem Schutzniveau für alle europäischen BürgerInnen. Antidiskriminierungsrecht, Gleichbehandlungspolitik und die Förderung von Diversity Management werden seitens der EU als zentrale Instrumente einer europäischen Beschäftigungsstrategie betrachtet, die hinsichtlich des demographischen Wandels in allen EU-Mitgliedstaaten die Potenziale aller europäischen BürgerInnen fördern und nutzen möchte.

Der Richtlinienvorschlag ist insbesondere in Deutschland politisch sehr umstritten, obwohl das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bereits jetzt nahezu alle Anforderungen des neuen Vorschlags aufgenommen hat.

Das Europäische Parlament unterstützt den Richtlinienvorschlag mit 363 ja-Stimmen zu 226 nein-Stimmen. Damit ist ein weiterer Schritt für eine verbesserte Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung etwa in Bereichen wie Sozialschutz, Bildung, Transport oder Zugang zu Dienstleistungen gemacht. Hier wurde im europäischen Recht bisher ein umfassenderer Diskriminierungsschutz im Zivilrecht nur für die Merkmale Ethnie und Geschlecht umgesetzt. Die Diskussion um den Richtlinienvorschlag geht nun in die nächste Runde.

Weitere Infos finden sie hier: [Website des Europäischen Parlaments](#). Zur deutschen Diskussion: [Website des Lesben- und Schwulenverbands Deutschland](#).

Recht und Wirtschaft: Kosten für Gleichbehandlung massiv überschätzt

Eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zeigt, dass die durch die notwendige Einführung des AGG entstehenden Kosten für die Wirtschaft deutlich geringer sind als zunächst vermutet. Hatte eine Studie der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft diese noch auf jährlich 1,73 Mrd. Euro beziffert, so geht die Studie der wissenschaftlichen Kommission der ADS lediglich von 26 Mio. Euro pro Jahr aus.

Das AGG habe indirekt auch dazu geführt, dass die Unternehmen verstärkt auf Diversity Management setzen, um das AGG positiv und proaktiv zu gestalten und Kosten weiterhin gering zu halten. Längerfristig können so durch erfolgreiche Antidiskriminierungsmaßnahmen und Diversity wirtschaftliche Vorteile erzielt werden, so die Studie. Die Studie als [download](#).



Graphik, Quelle: www.culture-counts.de

Vielfalt und Gesellschaft: Was ist „deutsch“ ?

Deutschland ist eine vielfältige Republik. Anlässlich des 60. Geburtstags der Bundesrepublik am 23. Mai 2009 startet nun das Multimedia-Projekt „culture counts“ am 1. und 2. Mai einen zweitägigen Interviewmarathon zu der Frage „Was ist deutsch?“. In den 48-stündigen Dauergesprächen wird in Berlin mit über 20 bekannten und kompetenten Persönlichkeiten wie u.a. Nina Öger, Bundestagspräsident Norbert Lammert, Serdar Somuncu, Katharina Witt oder Prinz Asfa-Wossen Asserate der Überlegung nachgegangen, ob es „deutsch“ im gängigen Sinne gar nicht gibt oder ob Deutschland nicht schon längst eine ethnisch-kulturell weitaus vielfältigere Gesellschaft hat, als dies in Politik und Medien oft noch dargestellt wird.

Mehr zum Event: <http://www.culture-counts.de>

Gleichbehandlungsrecht

a) Personalstatistik als Beweismittel für Geschlechterdiskriminierung

Das Landesgericht Berlin-Brandenburg hat im November 2008 eine Personalstatistik als Indiz für eine direkte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bewertet und der Klägerin Entschädigung und Schadensersatz zugesprochen.

Die Klägerin wurde bei der Besetzung einer Führungsposition trotz hinreichender Qualifikation übergangen und vom Vorgesetzten eingeschüchtert und herabgewürdigt. Der Fakt, dass im Unternehmen alle 27 Führungspositionen von Männern eingenommen werden, obwohl zwei Drittel der Angestellten Frauen sind, reichte dem Gericht als Nachweis für eine ungerechtfertigte Benachteiligung.

Die Klägerin erhielt als Schadensersatz die Vergütungsdifferenz zu der Position, die sie nicht erhalten hatte und dies auf unbegrenzte Zeit. Darüber hinaus sprach ihr das Gericht eine Entschädigung aufgrund der Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte in Höhe von 20.000 Euro zu. Das Urteil geht nun in die nächsthöhere Instanz.

Lesen Sie hierzu auch die [aktuelle Studie der Europäischen Kommission](#) zur Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern.

b) „Muttersprache Deutsch“ in Stellenanzeige diskriminierend

Das Arbeitsgericht Berlin hat eine Kultureinrichtung wegen einer nicht merkmalsneutralen Stellenausschreibung nach § 23 AGG zu einem Schadensersatz in Höhe von drei Monatsgehältern verurteilt. Die internationale Institution hatte einer Bewerberin ohne sachlichen Grund aufgrund der fehlenden „Muttersprache Deutsch“, die im Stellenprofil eingefordert wurde, eine Absage erteilt. Das Gericht wertete dies als indirekte Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Weiter Infos finden Sie [hier](#).

Die Zukunft von Diversity in Europa

In der aktuellen Studie [„Continuing the Diversity Journey. Business practice, perspectives and benefits“](#) bewertet die Europäische Kommission in vergleichender Weise die Ergebnisse der bisherigen Anstrengungen, Diversity zu einem zentralen Bestandteil erfolgreicher Unternehmensführung in europäischen Unternehmen zu machen. Die Studie liefert relevante Hinweise auf die unterschiedlichen Anwendungen von Diversity in Europa und gibt einen Ausblick auf die Perspektiven von Diversity im Wirtschaftsraum Europa.

III. Diversity-Studiengänge in Berlin

Neuer MBA-Studiengang zu „Diversity Management“

An der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin ist ein neuer MBA-Studiengang „Diversity Management“ eingerichtet worden. Der Studiengang umfasst insgesamt fünf zentrale Lernfelder zu Diversity Management und will die AbsolventInnen auf eine Tätigkeit in einer Führungsposition vorbereiten. Bewerbungen für das Wintersemester 2009 sollten bis zum 30. Juni 2009 bei der FHTW Berlin eingegangen sein. Alle wichtigen Infos zum Studiengang finden Sie [hier](#).

Masterstudiengang „Gender- und Diversity-Kompetenz“ geht in die 2. Runde

Im April beginnt die 2. Bewerbungsrunde des Masterstudiengangs „Gender- und Diversity-Kompetenz“ an der Freien Universität Berlin. Weitere Infos [hier](#).

IV. Literaturhinweise, Studien

Felixberger, Peter; Gleich, Michael (Hg.): Culture Counts. Wie wir die Chancen kultureller Vielfalt nutzen. Trendbuch 01: Diversity. Econ Verlag, Berlin, 2008/2009.

Hanappi-Egger, Edeltraud; Schnedlitz, Peter (Hg.): [Ageing Society: Altern in der Stadt](#): Aktuelle Trends und ihre Bedeutung für die strategische Stadtentwicklung, Wien: Facultas. 2009.

Lüthi, Erika; Oberpriller, Hans: [Teamentwicklung mit Diversity Management](#). Methoden-Übungen und Tools, Bern: Haupt. 2009.

Ortlieb, Renate; Sieben, Barbara; et al.: Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen. Im Fokus: Personen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse einer quantitativen und qualitativen empirischen Forschung. München: Rainer Hampp. 2008.

[Broschüre](#) zu den Ergebnissen der **Studie des Instituts für Beschäftigung und Employability** (IBE) an der Fachhochschule Ludwigshafen zur wachsenden Internationalisierung bei deutschen Unternehmen.

Studie der Hertie Stiftung zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärkt die Wettbewerbsfähigkeit – auch in Krisenzeiten.

V. Termine und Tagungen

6. Mai 2009, Berlin

Feminism and Cultural Diversity. Tagung der Heinrich-Böll-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte. Weitere Infos [hier](#).

7. Mai 2009, Düsseldorf

Herausforderung der Personalpolitik in der Krise: Chancen für Migrantinnen und Migranten. Veranstalter: [IQ-Consult](#), Düsseldorf.

28. - 30. Mai 2009, St. Gallen

Managing Gender and Diversity - Engendering Reflexivity and Change? 3. Fachtagung der "Gender and Diversity Management Studies in Österreich, Deutschland und der Schweiz" veranstaltet an der [Universität St. Gallen](#). Es wird einen Round Table von idm geben, in dem Austausch und Planung von künftigen Diversity-Aktivitäten erfolgen werden.

15. - 17. Juni 2009, Istanbul

[Equal Opportunities 2009 Conference](#): Equality, Diversity and Inclusion in Times of Global Crisis. Unser Mitglied Dr. Iris Koall lädt ein zum Themenfeld "Diversity as social practice: Discussing intersectionality, multi-level approaches and organizational learning" - [Call for Submissions](#).

16. - 19. Juni 2009, Riga

Ninth International Conference on [Diversity in Organizations, Communities and Nations](#).

22. Juni 2009 bei IKEA in Hofheim-Wallau bei Frankfurt

„The Way Out. Diversity Management als Weg aus der wirtschaftlichen Krise“. Gastgeberin: Frau Petra Hesser, Geschäftsführerin von IKEA Deutschland. Weitere Informationen: Dr. Petra Köppel, Synergy Consult, info@synergyconsult.de, www.synergyconsult.de.

25. Juni 2009, Frankfurt

Berücksichtigung kultureller Vielfalt in der Organisationsentwicklung – Qualitätskriterien und Standards. Veranstalter: [IQ-Consult](#).

30. Juli - 1. August 2009, Tüschau/Wendland

[Klausurtagung](#) des Gender Diversity-Fachverbands.

7. Oktober 2009, Düsseldorf

Qualität interkulturelle Fort- und Weiterbildung. Kulturelle Vielfalt fördern und Maßstäbe setzen. Veranstalter: [IQ-Consult](#).

29. - 30. Oktober 2009, Aachen

Going Diverse: Innovative Answers to Future Challenges. [International Conference](#) on Gender and Diversity in Science, Technology and Business (RWTH Aachen University).

Herbst 2009 idm-Fachtagung

Im Herbst (Oktober/ November) wird idm eine Fachveranstaltung für idm-Mitglieder und interessierte Öffentlichkeit durchführen. Themen, Ort und Termine werden rechtzeitig gekannt gegeben.

VI. Mitgliedschaft

Sind Sie Mitglied von idm?

Bitte überweisen Sie Ihren Mitgliedsbeitrag für 2009 auf das idm-Konto bei der Postbank Dortmund:

Konto Nr. 402398462, BLZ 44010046

IBAN DE54 4401 0046 0402 3984 62, BIC PBNKDEFF.

Hinweis: Der Überweisungsbeleg dient als Spendenbescheinigung, auch beim Online-Banking.

Sie wollen idm Mitglied werden?

Das Beitrittsformular finden Sie auf der idm Internetseite oder mailen Sie an members@idm-diversity.org.

I m p r e s s u m : Herausgeber: Internationale Gesellschaft für Diversity Management (idm e.V.)
V.i.S.d.P. Andreas Merx, Dr. Bettina Schmidt
Kontakt: editorial@idm-diversity.org. www.idm-diversity.org