

**THEMEN IN
DIESER AUSGABE:**

Schwerpunkt Flucht & Asyl	2
Buchtipps	12
Studien, Berichte und Publikationen	19
Veranstaltungs- hinweise	24
Diversity-News	31
In eigener Sache	36
Kalender	43
Impressum	44

Editorial

Liebe idm-Mitglieder,
liebe Leserinnen und Leser,

die Jahreswende 2015/2016 hat für die Diversity-Community mit einer traurigen Nachricht begonnen. Allzu früh ist Prof. Gertraude Krell von uns gegangen. Sie war für uns eine große Diversity-Pionierin in Deutschland, langjährige Unterstützerin der idm e.V. und gute Freundin. In dieser Ausgabe möchten wir Abschied nehmen und unseren Verlust mit Ihnen teilen.

Auch haben die Silvester-Ereignisse in Köln einen weniger erfreulichen und maßgeblichen Wandel in der öffentlichen Debatte um die Zuwanderung und Integration von Geflüchteten verursacht. Mit einem Themenschwerpunkt zu „Flucht & Asyl“ möchten wir uns in dieser Ausgabe damit auseinandersetzen, welche diversitypolitischen Herausforderungen und Chancen die aktuelle Situation mit sich bringt. Wir freuen uns, dass wir mit Erol Yildiz und Tina Lachmayr zwei Expert/innen zum Thema als Gastautor/innen gewinnen konnten.

In unserer Abteilung Buchtipps möchten wir Ihnen einige lesenswerte Neuerscheinungen vorstellen. Hier finden Sie auch ein Interview mit der US-amerikanischen Journalistin Susan E. Reed, die sich 50 Jahre nach dem Civil Rights Movement die Praxis des Diversity Management bzw. den Diversity-Index bei den 100 größten Unternehmen in den USA einmal näher angeschaut hat.

Weiterhin möchten wir Sie auf einige wichtige Studien und Umfrageergebnisse u.a. zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland, Intersektionalität und Diversity Management in der öffentlichen Verwaltung hinweisen.

Auch aus dem idm-Netzwerk gibt es spannende Neuigkeiten und Aktivitäten. Neben interessanten Aus- und Weiterbildungsangeboten möchten wir Sie auch auf Veranstaltungen, wie beispielsweise die Tagung fair.versity in Österreich aufmerksam machen, bei der Sie sich mit internationalen Gästen austauschen können.

Weitere Termine, die Sie nicht verpassen sollten, wie Veranstaltungen, Workshops und Tagungen von Juli bis Dezember 2016 finden Sie wie gewohnt in unserem umfassenden Kalender.

Wir danken allen idm-Mitgliedern, die Beiträge für diese Ausgabe eingereicht haben und freuen uns schon jetzt auf Ihre Hinweise zu Diversity-Themen für die nächste Ausgabe.

Wir wünschen unseren Leserinnen und Lesern eine erholsame und inspirierende Sommerpause und freuen uns darauf, dass zweite Halbjahr mit Ihnen gemeinsam mit neuer Energie produktiv zu gestalten.

Mit besten Grüßen,
Ihr Redaktionsteam

Sibel Kara & Andreas Merx

**Schwerpunkt
Flucht & Asyl**

Plädoyer für eine postintegrative Sicht der Dinge

Flucht, globale Not und Ungleichheit stellen Schlüsselprobleme unserer Zeit dar. Es gibt vielfältige Gründe, warum Menschen ihre angestammten Orte verlassen, um ihr Überleben zu sichern. Wenn sich an den Ursachen nichts ändert, wird Flucht auch in Zukunft für viele Millionen Menschen eine Überlebensfrage sein. Namhafte Globalisierungskritiker haben seit Jahren darauf hingewiesen, dass wesentliche Ursachen für Hunger, Kriege und Klimawandel in der fatalen Weltwirtschaftsordnung liegen. Der Schweizer Soziologe und UN-Berater Jean Ziegler hat für dieses Problem drastische Worte gefunden: „Imperium der Schande“, „kannibalische Weltordnung“, „wirtschaftlicher Weltkrieg“. Das wird nicht gern gehört und in öffentlichen Debatten nur ungern angesprochen.

Richtet man den Blick auf den aktuellen Diskurs zur Flüchtlingssituation in Österreich oder Deutschland, fallen zunächst drei Punkte auf, die unsere aktuelle Wahrnehmung kanalisieren und die vorherrschende Stimmung prägen.

Die Lage wird erstens ahistorisch dramatisiert: Als wären unsere Gesellschaften zum ersten Mal mit dem Thema Flucht konfrontiert und damit völlig überfordert. Gerade Österreich und Deutschland haben in ihrer Geschichte jedoch schon „Flüchtlingskrisen“ bewältigt: Nach dem 2. Weltkrieg, vor und nach dem Fall des Eisernen Vorhangs, während des Jugoslawienkriegs. In der aktuellen Diskussion kommen solche Erfahrungen, die keinesfalls zum gesellschaftlichen Verfall geführt haben, sondern weitgehend als erfolgreich zu werten sind, jedoch kaum vor.

Öffentliche Kontroversen werden zweitens mit Bildern drohender Überflutung entfacht: Skandalisierung der Flüchtlinge statt der Fluchtursachen, wandernde und lagernde Menschenmassen, über-

füllte Boote und Hallen verstärken den Eindruck, Europa müsse sich nur vor den Flüchtlingen schützen, um die Krise zu bewältigen. Während die Stimmung von Hilfsbereitschaft in Abwehr umschlägt, schreitet eine mediale Entsubjektivierung voran. Wir sehen nur noch Massen statt Menschen.

Drittens gilt es inzwischen als Teil der Lösung, zwischen echten und unechten Flüchtlingen zu unterscheiden. Der Begriff Wirtschaftsflüchtling suggeriert dabei ein Streben nach Komfort und Luxus, wo es vielfach um die blanke Existenz geht. Selten wird in solchen Debatten allerdings erwähnt, wie viele Millionen Europäer über lange Zeiträume hinweg als „Wirtschaftsflüchtlinge“ nach Übersee ausgewandert sind.

Diese Grundlinien des Flüchtlingsdiskurses durchziehen aktuelle Berichte, Beobachtungen und Analysen und wirken sich auf immer neue Integrationsforderungen aus.

Im Gegensatz dazu plädiere ich hier für einen differenzierten und weniger aufgeregten Umgang mit der Situation. So lange es globale Fluchtursachen gibt, werden Menschen nach Europa kommen, ob es uns gefällt oder nicht. Auch unsere Gesellschaften werden sich verändern, vielfältiger und komplexer werden.

Eine angemessene, friedliche Form, mit den Herausforderungen umzugehen, wäre es, einen Blick zu entwickeln für neue Möglichkeitsräume und Alternativen, für langfristige gesellschaftliche Chancen durch Zuwanderung, statt Integration nur als Bringschuld der Flüchtlinge und Migranten zu betrachten. Es versteht sich von selbst, dass solche Entwicklungen nicht von heute auf morgen geschehen können. Ich plädiere hier jedoch für eine Art „postintegratives Konzept“, das sich nicht von kulturellem Misstrauen oder Arroganz gegenüber Zugewanderten leiten lässt, sondern von einem pragmatischen Realismus.



Erol Yıldız ist Professor für den Bereich "Migration und Bildung" an der Universität Innsbruck, seine Schwerpunkte sind: Migrationsforschung, Bildung, Urbanität und Diversität

Das würde zunächst erfordern, unsere eigenen historischen Erfahrungen mit Migration und Flucht zu reaktivieren und zum Ausgang weiterer Überlegungen zu machen. Es wäre zweitens erforderlich, die Perspektiven der zivilgesellschaftlichen Organisationen einzubeziehen, drittens auch nach informellen Lösungen unterhalb von bestehenden Institutionen zu suchen und viertens, dass wir andere Bilder und Deutungen brauchen, die einen optimistischen Blick auf neue Möglichkeiten eröffnen.

Bei allen Schwierigkeiten, die langfristig zu bewältigen sind, liegt in der aktuellen Situation eine wirkliche Chance, nämlich der Anlass, über soziale Ge-

rechtigkeit neu nachzudenken, gesellschaftliche Institutionen wie Bildungswesen, Arbeits- und Wohnungsmarkt im Sinne aller Menschen, die hier leben, zu demokratisieren und gesellschaftliche Verhältnisse ganz neu zu denken.

Zum Schluss bleibt zu sagen: Wir brauchen gesellschaftliche Visionen, die eine symbolische Wirkung auf die Gesamtgesellschaft haben, neue konstruktive Ideen, die sich auf unsere Haltung zu Migration und Vielfalt auswirken.

Erol Yildiz

Webprofil von Prof. Erol Yildiz [hier](#).

**Schwerpunkt
Flucht & Asyl**

IQ-Handbuch Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl und Flucht

Im Jahr 2015 wurden laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 441.899 Asylanträge gestellt. Schätzungen, vor allem basierend auf dem EASY-Registrierungssystem gehen von ca. 1 Mio. Geflüchteten aus. Um sich ein neues Leben aufbauen zu können ist die Integration in den Arbeitsmarkt nur eine Herausforderung, die es zu bewältigen gilt. Für Agenturen für Arbeit und Jobcenter bedeutet dies, dass sie zukünftig vermehrt Menschen mit Fluchthintergrund als Kundinnen und Kunden beraten werden. Um adäquat regieren und passende Angebote anbieten zu können, beschloss die Vorstandsebene der Bundesagentur für Arbeit eine Reihe von Maßnahmen. Eine davon ist eine flächendeckende Schulung ihrer Mitarbeitenden zu interkulturellen Themen. Die Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“ im bundesweiten Förderprogramm „IQ – Integration durch Qualifizierung“ entwickelte hierfür ein ein-tägiges Schulungskonzept mit dazugehörigem Handbuch.

Bei dem Schulungskonzept handelt es sich um eine interkulturelle Grundsensibilisierung mit dem

Fokus auf den Themen Flucht und Asyl. Diesem liegt nach dem Ansatz der Fachstelle ein erweiterter Kulturbegriff zu Grunde. D.h. lebensweltliche Zusammenhänge werden in Betracht gezogen, wo Kultur als Deutungs- und Orientierungssystem dienen kann, das Individuum jedoch nie außer Acht gelassen wird. Themen des Handbuches sind: Migration, Wandermotive, Fakten zu Asyl & Flucht, kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung, interkulturelle Kommunikation und (Anti-) Diskriminierung. Ziele sind dabei die Sensibilisierung für die Zielgruppe, die Reflexion der eigenen kulturellen Prägung sowie die Steigerung der interkulturellen Kompetenz. Die Teilnehmenden sollen durch den Praxistransfer mehr Handlungssicherheit für ihren beruflichen Alltag – meistens die berufliche Beratung – erlangen.



Tina Lachmayr ist Leiterin der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung beim VIA Bayern e.V.

Schwerpunkt Flucht & Asyl



Die Trainings werden durch interkulturelle und/oder Diversity-Trainerinnen und Trainer im IQ Netzwerk in den Jobcentern angeboten und durchgeführt. Koordiniert wird dies durch die 16 Landesnetzwerke in IQ. Die Fachstelle betreibt als Unterstützungen einen Trainerpool, mit registrierten Trainerinnen und Trainern. Die Schulungen werden seitens IQ seit Herbst 2015 angeboten und bereits 3.000 Teilnehmende wurden damit geschult. Für das Jahr 2016 sind ca. 8.000 Teilnehmende im Visier. Mittlerweile wird das Schulungskonzept modifiziert auch in anderen Kontexten eingesetzt, wie z.B. der Schulung von Mitarbeitenden in Unternehmen.

Es liegen bereits erste Monitoringergebnisse vor: die Auswertung zeugt von einer hohen Zufriedenheit mit dem Angebot, auch wenn durch die Thematik aktuelle politische Debatten immer im Seminarraum sind. Eine eintägige Schulung ist jedoch kein Allheilmittel. Es ist ein erster Reflexionsschritt und eine Möglichkeit, sich mit den aktuellen Themen Flucht und Asyl auseinanderzusetzen.

Tina Lachmayr

Das Handbuch im Internet [hier](#).

Weitere Informationen zur Arbeit der IQ-Fachstelle und dem Förderprogramm IQ [hier](#).

IG Metall & idm-Fachgespräch „Arbeitsmarkt- und betriebliche Integration von Geflüchteten – neue Herausforderungen für Diversity-Ansätze?“ im März 2016 in Frankfurt a.M.



Gemeinsam mit der IG Metall veranstaltete idm am 11. März 2016 das diesjährige Fachgespräch in Frankfurt. Mit Blick auf die Einwanderung von bisher rund 1,1 Millionen geflüchteten Menschen vor allem aus den Kriegs- und Krisengebieten wie Syrien, Irak und Afghanistan, befassten wir uns bei dem Fachgespräch mit den damit verbundenen großen gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Herausforderungen und Chancen. Dabei lag der Fokus der Veranstaltung wie im Titel benannt auf „Arbeitsmarkt- und betriebliche Integration von Ge-

flüchteten - neue Herausforderungen für Diversity-Ansätze?“.

Beeindruckend bei der ausgebuchten Veranstaltung war der Konsens darüber, dass alle Anwesenden, Vertreterinnen und Vertreter aus Gewerkschaften, Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen, aus staatlichen geförderten Projekten und Programmen, Berater und Beraterinnen sich von der Vernetzung bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten wichtige Impulse für unsere Gesellschaft und Wirtschaft versprechen.



Nach einer Begrüßung durch Petra Wlecklik vom IG Metall Vorstand, Ressort Migration und Teilhabe (Fachbereich Zielgruppen und Gleichstellung), Servan Adsiz vom Ressort Personalmanagement im IG Metall Vorstand sowie Andreas Merx, Vorsitzender von idm, moderierte Sissi Banos, IG Metall und idm-Mitglied, zusammen mit Andreas Merx das Fachgespräch.

Andreas Merx skizzierte in seinem Impulsreferat aktuelle Daten und Statistiken zu Rahmenbedingungen und zur Praxis der Arbeitsmarkt- und betrieblichen Integration von Geflüchteten im globalen, europäischen und bundesdeutschen Kontext.

Deutlich wurde dabei auch, dass nur ein sehr geringer Anteil der Geflüchteten weltweit hier bei uns und in Europa ankommen. Alle Arbeitsmarktakteure sind aktuell gefordert, wirksame Programme und Maßnahmen für Geflüchtete zu planen und umzusetzen. Merx wies auf die Gefahr hin, das Geflüchtete bei zu geringen Anstrengungen der relevanten Arbeitsmarktakteure mittelfristig überwiegend in prekären Arbeitsverhältnissen oder der Arbeitslosigkeit landen könnten.

Petra Wlecklik und Fessum Ghirmazion berichteten über Aktivitäten und Erfahrungen des Ressorts Migration und Teilhabe des IG Metall Vorstands, indem sie die Frage stellten, ob für die betriebliche Integration, bisherige Diversity-Strategien ausreichen.

Während Wlecklik die strategische Ausrichtung der IG Metall skizzierte, präsentierte Ghirmazion die ersten Ergebnisse einer Befragung von Unternehmen hinsichtlich durchgeführter Maßnahmen und Projekte zur betrieblichen Integration von Flüchtlingen. Bisher wurden von Unternehmen wie Daimler, Porsche, Bosch, Ford-Werke u.a. zeitlich begrenzte Projekte und Praktikumsstellen für Flüchtlinge umgesetzt.

Volker Ehrentraut, Diversity Manager der Ford Werke in Deutschland ergänzte den Beitrag durch seine Ausführungen zu seiner Aufgabe als Diversity Manager und beleuchtete die neue Zielgruppe der Geflüchteten und die Umsetzung von Projekten durch die Ford-Werke GmbH.



Nach den Vorträgen war der Besuch des IG Metall Beratungsprojektes für Geflüchtete – „Der Laden“ in der IG Metall-Zentrale und der Einblick in die alltägliche Arbeit der Flüchtlingsberatung eine willkommene Abwechslung. Die individuelle Beratung für Flüchtlinge wird ergänzt durch vielfältige Beratungsangebote. Unterstützend wird u.a. auch mit der von der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesamt für Migration und Flucht entwickelten [App „Gut Ankommen - Wegbegleiter für Flüchtlinge“](#) gearbeitet.

Die Juristin Servan Adsiz stellte anhand ihrer eigenen Biographie die Fluchterfahrung ihrer Eltern und Familie aus Kurdistan/Türkei dar. Sie ist mit ihrem beruflichen Werdegang selbst ein Vorbild für gelungene Integration. Als Mitarbeiterin im Ressort Personalmanagement des IG Metall Vorstands bot sie Einblicke wie Flucht, Asyl und Vielfaltsaspekte bereits integraler Bestandteil der Personalarbeit sind.

Nach einer abschließenden Diskussionsrunde fand die Veranstaltung bei einem gemeinsamen Abendessen in einem persischen Restaurant einen gemütlichen und genüsslichen Ausklang.

Dr. Bettina Schmidt

Die Vorträge und Inputs finden Sie in der Dokumentation in unserem News-Archiv [hier](#).

Schwerpunkt Flucht & Asyl

Petra Wlecklik, Servan Adsiz und Fessum Ghirmazion



Schwerpunkt
Flucht & Asyl

„Flüchtlings-Knigges“ – Bestandteile einer Willkommenskultur?

Das angesichts der Anwerbewellen ausländischer Erwerbskräfte seit den 1950er Jahren spät erfolgte offizielle politische Bekenntnis der Bundesregierung zu Deutschland als Einwanderungsland (BMI 2001) zieht hierzulande bis heute kontroverse öffentliche Debatten um Zugehörigkeit und Teilhabe nach sich. Die politische Praxis zeigt widersprüchliche Orientierungs- und Lösungsversuche (Bertelsmann Stiftung 2012; Geis 2001; Meier-Braun/Weber 2013, Staas 2015), jedoch wird aktuell immer wieder bekräftigt: „Deutschland ist ein Einwanderungsland“ (Merkel im Rahmen eines Bürgerdialogs, [FAZ 2016](#)).

Einwanderungsländer sind dadurch gekennzeichnet, dass sich in ihnen „ständig neue Abgrenzungen und Kontroversen um die Andersartigkeit und Integration bestimmter Gruppen ergeben“ (Thränhardt 2006: 292). Die Entstehung der in Österreich und Deutschland erschienenen Flüchtlings-Knigges ist dementsprechend in eine breite gesellschaftliche Diskussion eingebettet, wo es vielfach um die nicht nur um die Nationalstaatlichkeit thematisierende Frage „Wer ist wir?“ geht: Was sind angesichts zunehmender sozialer Ungleichheiten Teilhabemöglichkeiten und wer erhält welche Teilhabechancen und Zugehörigkeitsangebote wo und wodurch in der Gesellschaft? Die Aushandlungen von Zugehörigkeiten und Teilhabe zwischen den Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft und der „Migrationsanderen“ (Mecheril 2004) sind durch Zuschreibungen und Zuweisungen durchdrungen und damit durch eine permanente Aushandlung von Ungleichheitsmomenten gekennzeichnet.

Die sich mit der empirischen Wirklichkeit auseinandersetzende erziehungswissenschaftliche Forschung schlägt vor, Deutschland als Migrationsgesellschaft zu thematisieren, da Migration in

einem entscheidenden Maße gesellschaftliche Wirklichkeit prägt (vgl. Broden/Mecheril 2007: 7). Im Vergleich zu Einwanderung bezieht sich der weiter gefasste Begriff Migration auf ein breiteres Spektrum an Wanderungsphänomenen wie die „Übertragung beispielsweise von Lebensweisen, Biographien und Sprachen in die neue Gesellschaft, ihre Modifikation als Folge von Wanderungen, Entstehung von Zwischenwelten und hybriden Identitäten, Phänomene der Wahrnehmung und Zuschreibung von Fremdheit, Strukturen und Prozesse des Rassismus, Konstruktionen des und der Fremden oder auch die Erschaffung neuer Formen von Ethnizität“ ([ebd.](#)).

Dass sich die Alltagsrealitäten in europäischen Städten und Gemeinden im Zuge der Ankunft Geflüchteter ändern und auch langfristig verändern werden, erfordert eine aktive Auseinandersetzung aller Involvierten – der Geflüchteten wie der Mitglieder der Aufnahmegesellschaften – miteinander und mit der gemeinsamen Situation: Dialogprozesse bezüglich der Ausgestaltung der Migrationsgesellschaft sind nötig.

Somit stellt sich die Frage, ob die bisher erschienenen Flüchtlings-Knigges einen Dialog initiieren bzw. einen respektvollen Dialog konstruktiv anregen. Kritisch lässt sich in dem Knigge aus dem Neckar-Odenwald-Kreis (Wortlaut s.u.: [SWR 2015](#)) das imaginäre (Wunsch-)Bild einer einheitlichen, sauberen und ordentlichen Mehrheitsgesellschaft lesen, deren Mitglieder homogenisierend als stets rechtens und vorschriftgemäß handelnde Bürger/innen beschrieben werden. Der auf die Initiative des Bürgermeisters aus Hardheim Volker Rohm zurückgehende Knigge kann als Demonstrationen gedeutet werden: Angesichts der Ankunft der tausend geflüchteten Menschen in der Gemeinde mit ca. 4600 Einwohner/innen wird Handlungsmächtigkeit bewahrt und eine

Deutungsmacht über „unser Land“ und dessen Regeln und Gepflogenheiten zur Sprache gebracht. Laut Rohm soll der Leitfaden „das Zusammenleben zwischen Asylbewerbern und Bevölkerung erleichtern“ (s.A.o.). Allerdings reifiziert der Knigge bereits mittels einer die Differenz hervorhebenden Ansprache „Liebe fremde Frau, lieber fremde Mann!“ eine „Konstruktion einer anderen natioethno-kulturellen Zugehörigkeit des Gegenübers“ (Battaglia 2007: 181), die Distanz(ierungsversuche) zeigt. Dieses Beispiel verweist treffend auf die Involviertheit der Mehrheitsgesellschaft im Hinblick auf Subjektbildungsprozesse im migrationsgesellschaftlichen Alltag. Somit stellt sich in Anlehnung an Rose (2012) die Frage, ob Migration nicht auch für die Mehrheitsgesellschaft eine zentrale Bildungsherausforderung darstellt, wie sie selbstverständlich von den geflüchteten Menschen selbst Bildungsprozesse abverlangt.

Der Knigge „Wir schaffen das. 99 Tipps und Fakten für Zuwanderer und Einheimische“, „ein knapp gehaltener Taschenratgeber im Digitalformat“ (Wolff/Alkutainy 2015) wendet sich laut Autorenangaben sowohl an Zuwanderer/innen aus Syrien und der arabischen Welt wie an ihre Freunde, Partner/innen und Betreuer/innen in Deutschland. Das in deutscher, arabischer und englischer Sprache verfasste und mit ausdrucksstarken Bildern illustrierte Kompendium zweier Wissenschaftler und Praktiker aus Deutschland und Syri-

en ist „unter dem Eindruck der Flüchtlingskrise in Europa“ (ebd.) im Herbst 2015 entstanden. Neben der Formulierung von Lernzielen und einer Reflektion von Wertepositionen und Handlungsempfehlungen finden sich Tipps und Fakten zum Leben in Deutschland darin. Der Knigge demonstriert den Anspruch, die notwendige Diskussion, aber auch den konstruktiven Streit über Inhalte und Regeln des alltäglichen Zusammenlebens voranbringen zu wollen. Ob dies diesem Knigge gelingt, soll angesichts der Einladung der Autoren zum Mitdebattieren und Mitgestalten Thema kritischer Auseinandersetzungen werden.

Die Knigges machen deutlich: Wir brauchen mehr Diskussion über unsere Gesellschaft und deren Alltagsrealitäten. Hier zeigt sich das Potenzial von Knigges als Anstoß und Einladung zum Debattieren über die gemeinsame Aushandlung von (absehbar ständigen) Veränderungsprozessen, die unsere Migrationsgesellschaft naturgemäß kennzeichnen. Dies erfordert Kenntnisse über die Subjektperspektive und die Positionen der geflüchteten Menschen: Auch diese sind Teil des Wir und somit als Gegenstand medialer Berichterstattung aufzugreifen. Informationen darüber, wie die jeweils neu Angekommenen ihren Alltag in Deutschland und Europa erleben und wie sie die Knigges deuten, wäre somit eine notwendige Perspektivenerweiterung aller.

Júlia Wéber

Literatur

- Battaglia, S. (2007): Die Repräsentation des Anderen im Alltagsgespräch: Akte der natio-ethno-kulturellen Belangung in Kontexten prekärer Zugehörigkeiten. In: Broden, A./Mecheril, P. (Hg.): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf, S. 181-202.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2012): [Deutschland, öffne dich! Willkommenskultur und Vielfalt in der Mitte der Gesellschaft verankern](#). Online-Ausg. Gütersloh. URL
- Unabhängige Kommission „Zuwanderung“ des Bundesministeriums des Innern (BMI) (2001): [Zuwanderung gestalten, Integration fördern](#).
- Broden, A./Mecheril, P. (2007): Migrationsgesellschaftliche Re-Präsentationen. Eine Einführung. In: Dies. (Hg.): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf, S. 7-28.
- Geis, M. (2001): [Deutschland, einig Einwanderungsland. Die Parteien stellen sich auf die Wirklichkeit ein – und auf den Wahlkampf](#). In: DIE ZEIT vom 26. April 2001 (18/2001).
- Huntington, S. P. (2004): Who are We? The Challenges to America's National Identity. New York.
- Kermani, N. (2009): Wer ist Wir? Deutschland und seine Muslime. Bonn
- Mecheril, P. (2004): Einführung in die Migrationspädagogik. Weinheim und Basel.
- O. A.a.: [Bürgerdialog der Regierung Merkel: „Deutschland ist ein Einwanderungsland“](#). IN: FAZ vom 01.06.2015. Online-Ausg.
- O. A.b.: [Benimmregeln für Flüchtlinge](#). Der vollständige Text im Wortlaut. In: SWR Online vom 9.10.2015.
- Rose, N. (2012): Migration als Bildungsherausforderung. Subjektivierung und Diskriminierung im Spiegel von Migrationsbiographien. Bielefeld.
- Staas, Ch. (2015): [Ist Deutschland ein Einwanderungsland?](#) Antworten aus der ZEIT. In: Die Zeit vom 1. Oktober 2015. Online-Ausg. URL: .
- Thränhardt, D. (2006): Deutsche – Ausländer. In: Lessenich, S./Nullmeier, F.: Deutschland – eine gesplante Gesellschaft. Bonn, S. 273-294.
- Wolff, N. von/Alkutainy, A. (2015): [Wir schaffen das. 99 Fakten und für](#). ISBN: 978-3-7393-2021-2. Online-Ausg.

**Schwerpunkt
Flucht & Asyl**

Chancen auf dem Arbeitsmarkt schaffen – neue Initiativen für geflüchtete Menschen

In Deutschland herrscht Fachkräftemangel. Die Industrie- und Handwerksverbände betonen den Bedarf an Arbeitskräften und ihre Bereitschaft, geflüchtete Menschen einzustellen oder auszubilden. Gleichzeitig wollen viele Menschen, die hier Asyl beantragen, so schnell wie möglich arbeiten. Doch auf dem Weg dahin gibt es einige Hürden:

Zunächst müssen Asylbewerber*innen, die auf Bearbeitung ihres Antrags warten, sowie Personen mit einer Duldung drei Monate warten, bis sie eine Beschäftigung aufnehmen dürfen. Anschließend benötigen sie eine Arbeitsgenehmigung von der Ausländerbehörde, die im Rahmen der Vorrangprüfung untersucht, ob alternativ deutsche oder EU-Bürger*innen zur Verfügung stehen. Anerkannte Asylbewerber*innen dürfen mit dem positiven Asylbescheid einer Beschäftigung nachgehen (vgl. www.bamf.de). Allerdings ist die Dauer der Asylverfahren häufig lang und viele Arbeitgeber haben Vorbehalte: Sprechen die potenziellen Beschäftigten genug Deutsch? Wie gut ist ihre Ausbildung? Und müssen sie Deutschland vielleicht bald wieder verlassen, weil ihr Status unsicher ist? Auch die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse ist weiterhin mit Schwierigkeiten verbunden. Durch die Unterbringung in Sammelunterkünften haben viele Geflüchtete wenig Kontakt zur restlichen Bevölkerung und potenziellen Arbeitgebern.

Neue Initiativen zur Arbeitsmarktintegration

Angesichts dieser Herausforderungen gibt es mittlerweile zahlreiche Initiativen, die die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen erhöhen und Unternehmen und Bewerber*innen in Kontakt bringen wollen. Die Industrie- und Handwerksverbände sind an groß angelegten Aktionspro-

grammen beteiligt. So hat der Zentralverband des Deutschen Handwerks zusammen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit eine Qualifizierungsinitiative für junge Geflüchtete gestartet, in deren Rahmen durch Qualifizierung, Betreuung und Berufsvorbereitung Menschen bis 25 Jahre an eine Ausbildung in den Handwerksbetrieben herangeführt werden sollen (vgl. zdh.de).

Die Industrie- und Handelskammern haben bundesweit über 100 Projekte gestartet, die mit 20 Millionen Euro unterstützt werden. Ein Beispiel ist etwa „Cook and Eat“ der IHK Berlin, das Berliner Ausbildungsunternehmen aus Hotellerie und Gastronomie und Geflüchtete mit Interesse an dieser Branche bei einem Kochevent zusammenbringt.

In Berlin bringt die Initiative „[Arrivo Berlin](#)“ der Senatsverwaltung für Arbeit, der Handwerkskammer Berlin und des Netzwerks für Bleiberecht „bridge“ Geflüchtete, die arbeiten oder eine Ausbildung beginnen wollen, und Betriebe zusammen. Die Mitgliedsunternehmen der Charta der Vielfalt haben eine Task Force gegründet, um Expertise aus den verschiedenen Geschäftsfeldern zusammen zu bringen. In diesem Zusammenhang ist auch ein Praxis-Leitfaden für Unternehmen mit dem Titel „[Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt!](#)“ entstanden. Viele Unternehmen bieten im Zusammenhang mit diesen Projekten oder auch auf eigene Initiative begleitete Praktika. Während einiger Wochen oder Monate erhalten die Teilnehmer*innen Sprachkurse und sammeln Erfahrungen im Betrieb, um anschließend möglichst in eine Ausbildung oder Beschäftigung übernommen zu werden. 20 der 30 Dax-Unternehmen haben laut einer Umfrage des [manager magazins](#) zufolge spezielle Ausbildungs- und Ein-

stellungsprogramme für Zuwanderer*innen aufgelegt oder planen dies.

Auch KMU und Start-ups sind aktiv

Auch aus KMU gibt es viele Bemühungen geflüchtete Menschen für das Unternehmen zu gewinnen – ein kluger Schritt auch vor dem Hintergrund, dass KMU, insbesondere im ländlichen Bereich, noch stärker vom Fachkräftemangel betroffen sind als Großkonzerne. So stellte die Metallbaufirma Henning Dierk GmbH aus Schleswig-Holstein beispielsweise drei geflüchtete Männer als Schweißer ein und gewann damit lang gesuchte Fachkräfte. Um bei der Feststellung der Qualifizierung Sprachbarrieren zu umgehen, half in diesem Fall eine kreative Lösung: Im Vorstellungsgespräch legte der Chef den Bewerber*innen eine Zeichnung und Metallteile hin, die sie anhand der Zeichnung zusammenbauen sollten – erfolgreich (siehe [kofa.de](#)).

Eine Plattform, um Unternehmen und Neuankömmlinge zusammenzubringen, bietet die Jobbörse [workeer.de](#). Hier können Unternehmen und Geflüchtete Profile erstellen und konkret nach Jobs oder Mitarbeiter*innen suchen. Diverse neu entwickelte Webseiten und Apps, z.B. [refugees.telekom.de](#) oder [www.weconnect.berlin](#), bemühen sich ebenfalls, den neu Zugewanderten Informationen und berufliche Kontakte zu vermitteln. Andere schaffen selbst Ausbildungsmöglichkeiten: So bietet z.B. Cucula, eine Design-Manufaktur für nachhaltig produzierte Produkte, Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen, denen sonst viele Türen geschlossen bleiben. Das Start-up „[Besser Essen verbindet](#)“ integriert geflüchtete Frauen in ein internationales Arbeitsteam, um frisches Schulessen aus Bio-Produkten herzustellen.

Ausbildung und Studium

Viele neu Ankommende sind noch im Ausbildungsalter und haben den Wunsch, zu studieren. Andere sind bereits ausgebildet und stehen vor der Herausforderung ihre Abschlüsse in

Deutschland anerkennen zu lassen. Weltweit haben weniger als 1% der Geflüchteten Zugang zu Hochschulbildung. Zur Unterstützung startet die Universität Potsdam im April das deutschlandweit [erste Qualifizierungsprogramm](#) für geflüchtete Lehrer*innen. Die [Kiron Universität](#) will mit einem einzigartigen On- und Offline Studium unzähligen Geflüchteten die Möglichkeit geben, kostenlos einen international anerkannten und akkreditierten Universitätsabschluss zu erwerben. [Refugees on Rails](#) bietet geflüchteten Menschen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch die Ausbildung zur/zum Software Entwickler*in.

Eine Grundlage für die Arbeitsmarktintegration der neu Angekommenen liegt in einem verbesserten Zugang zu Sprachkursen und der leichteren Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse. Hier bleibt noch viel zu tun, denn die aktuelle Situation ist von flächendeckenden Angeboten noch weit entfernt.

Geflüchtete in ihrer Vielfalt erkennen

Bei allen Unterstützungsangeboten ist es grundlegend, geflüchtete Menschen als heterogene Gruppe zu verstehen und sie in ihrer Vielfalt mit den daraus entstehenden Bedürfnissen zu erkennen. Das erfordert zum Beispiel die Entwicklung gezielter Angebote für Frauen oder queere Geflüchtete genauso wie die Anerkennung unterschiedlicher religiöser und sozialer Hintergründe, Altersgruppen und Bildungsgrade. Aufgrund der offensichtlichen Dringlichkeit der Erfüllung von Grundbedürfnissen, zum Beispiel Unterbringung, liegt das Augenmerk noch nicht explizit auf der Entwicklung solcher Angebote. Hier sollten Politik und Wirtschaft ansetzen, um perspektivisch mehr Menschen in ihrer Vielfalt in Arbeit und Gesellschaft zu integrieren.

**Jessica Gedamu und
Dr. Katharina Schiederig**

**Schwerpunkt
Flucht & Asyl**

Schwerpunkt
Flucht & Asyl

Aktuelle Bertelsmann-Studie zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

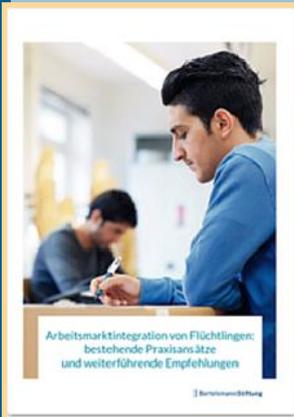
„Die Studie von Jutta Aumüller (Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration – DESI) untersucht die bestehenden Praxisansätze zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und gibt Anregungen zur Weiterentwicklung. Die existierenden Maßnahmen haben zum Ziel, Flüchtlinge so schnell wie möglich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Entscheidend ist dabei, dass einerseits die Arbeitsmarktakteure befähigt werden, mit den Bedürfnissen der Schutzsuchenden angemessen umzugehen und dass andererseits effiziente Vernetzungsstrukturen aufgebaut werden, um die Flüchtlinge in den Regelbetrieb der Arbeitsmarktförderung einzubinden.

Die Studienautorin zeigt auf, wie die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen idealtypisch zu einem integrierten

Gesamtprozess ausgestaltet werden kann. Dieser Gesamtprozess umfasst den frühzeitigen Spracherwerb, die Qualifikations- und Kompetenzfeststellung, die Berufsorientierung, den Übergang in Ausbildung und Beruf und die Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit.

Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der Anerkennung von Kompetenzen. Bisher fehlen Verfahren mit bundesweit gültiger Aussagekraft. Wir brauchen deshalb ein Anerkennungsverfahren, das im Herkunftsland informell oder non-formal erworbene berufliche Kompetenzen verbindlich feststellt und zertifiziert. Die Autorin fordert begleitend dazu die verstärkte Entwicklung von Teilqualifizierungen, die Teilnehmer schrittweise an eine Berufsqualifikation heranführen.“

Weitere Infos und Download [hier](#).



„Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen“ – Expertise der Robert Bosch Stiftung zur Integration von Geflüchteten

Robert Bosch Stiftung „In der bisherigen Forschung zur Integration von Flüchtlingen fehlt die Sicht der Flüchtlinge selbst. Diese Forschungslücke will das auf zwei Jahre angelegte Forschungsprojekt von SVR-Forschungsbereich und Robert Bosch Stiftung „Von der Aufnahme zu gesellschaftlicher Teilhabe: Die Perspektive der Flüchtlinge auf ihre Lebenslagen in Deutschland“ schließen. Eine qualitative Befragung von Flüchtlingen in der frühen Phase ihrer Ankunft in Deutschland soll Aufschluss über ihre Erwartungen, persönlichen Ziele und Erfahrungen in Deutschland geben. (...)

Einen Überblick über den bisherigen Forschungsstand zur Integration von Flüchtlingen gibt eine externe Expertise, die für die Machbarkeitsstudie erstellt wurde. Die Expertise mit dem Titel „Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen“ stellt Forschungsergebnisse in den folgenden Bereichen dar: Arbeitsmarktzugang, Bildung und Ausbildung, sozialstaatliche Leistungen, Unterbringung, Gesundheit und Gesundheitsversorgung, soziokulturelle Integration, Qualifikation sowie Erwartungen und persönliche Ziele von Flüchtlingen.“

Weitere Infos zum und Download der externen Expertise [hier](#).

Qualifikationsprofil der Geflüchteten – IAB-Studie gibt einige Hinweise

Schwerpunkt
Flucht & Asyl

Bisher fehlen noch zuverlässige und umfassende Daten zum Profil der seit 2015 nach Deutschland geflüchteten Menschen. Viele Einschätzungen und Prognosen beruhen auf älteren Studien oder nicht-repräsentativen Stichproben.

Der aktuelle Bericht 6/2016 Typisierung von Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand „Typisierung von Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nähert sich auf der Grundlage bisher vorliegender Daten einem möglichen schulischen und beruflichen Qualifikationsprofil der Geflüchteten. Demnach liegt bei der schulischen Bildung ein sehr stark polarisiertes Bild vor, jüngere Geflüchtete sind in der Tendenz besser qualifiziert und es gibt ein starkes Bildungsgefälle zwischen Männern und Frauen. Aufgrund des sehr jungen Durchschnittalters der Geflüchteten von Anfang bis Mitte 20 sieht das IAB allerdings ein

hohes Bildungs-, Ausbildungs- und Hochschulpotenzial.

Auf alle Fälle wird die berufliche Integration der Geflüchteten einen langen Atem und nicht nachlassende Anstrengungen bei allen Arbeitsmarktakteuren wie auch den Geflüchteten selbst verlangen. Aus bisherigen Erfahrungen sowie internationalen Vergleichsstudien weiß man, dass deren Beschäftigungsquote 5 Jahre nach der Ankunft im Land erst etwa bei rund 50% liegt und erst nach 15 Jahren mit rund 70% ein ähnliches Niveau wie bei anderen Einwanderergruppen erreicht wird. Wie sich die heute z.T. günstigeren rechtlichen Rahmenbedingungen auswirken werden ist heute kaum vorhersehbar.

Der IAB-Bericht 6/2016 zum download [hier](#).



Böll-Paper „Ansätze für eine kohärente deutsche und europäische Flüchtlingspolitik“

„Europa ist der aktuellen Flüchtlingskrise nicht gewachsen. Die humanitäre Katastrophe an den Außengrenzen nimmt kein Ende. In Deutschland und anderen Ländern verschärft sich das innenpolitische Klima zusehends. Statt einer kurzsichtigen Abschottungspolitik sind jedoch konkrete Lösungsideen für eine verantwortungsvolle europäische Innen- und Außenpolitik sowie Entwicklungszusammenarbeit gefragt.“ Der Migrationsforscher Steffen Angenendt

analysiert in einem E-Paper für die Heinrich-Böll-Stiftung verschiedene Handlungsstrategien und zeichnet eine langfristige Perspektive.

Die Zusammenfassung mit sieben Punkten für die Zukunft [hier](#).

Das gesamte Papier zum download [hier](#).



Buchtipps
- Interview

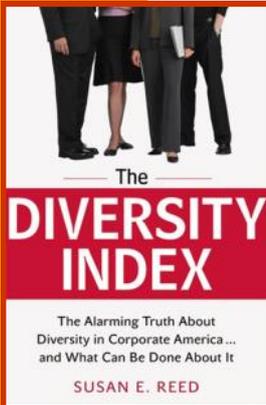
Susan E. Reed: Diversity Index – The alarming truth about Diversity in Corporate America...and What Can Be Done about It

Fast 50 Jahre nach der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung identifiziert Reed eine neue Krise der Möglichkeiten in der Unternehmenswelt. Nur 1% der 500 umsatzstärksten Unternehmen haben demnach afro-amerikanische Vorstandsvorsitzende.

Als grundlegendes Problem identifiziert sie dabei eine neue "weiße gläserne Decke", die sich aus dem Zusammenschluss von sowohl

weißen Männern als auch weißen Frauen manifestiert und strukturell diskriminierende Barrieren für Minderheiten hervorruft.

In "Diversity Index" untersucht Reed die 100 größten Unternehmen im Hinblick auf ihre Diversitystrategien und stellt dabei aus den erfolgreichsten Unternehmensmaßnahmen einen 10-Punkte-Plan für ein gelingendes Diversity Management zusammen.



„Companies fail to create a diversity pipeline where younger people of color are identified for their leadership potential.“

— An Interview with Susan E. Reed

Your book "The Diversity Index" shows that 50 years after affirmative action in the U.S., there are still some current racial and gender barriers in many companies. What do you find alarming about this?

It is surprising that after decades of awareness of how to develop diverse leadership that many companies still have homogeneous top management.

On the other hand, some companies seem to do quite well. Which companies have the best practices and why do they care about having a diverse management?

According to my study, the companies with the greatest diversity among executive officers, those legally responsible for the corporation, have been practicing conscious integration for decades, since they, as federal contractors, were told to do it by the U.S. government as

part of affirmative action. PepsiCo is one company that was more diverse than most companies were in the 1960s, and it kept updating its practices to be among the most diverse today. There were other corporations, such as Merck, that started long after the others, but moved ahead because they applied diversity practices at every level of the company at the same time.

You named "ten steps toward more integrated leadership". What should be the first step for a company that wants to start diverse employment strategies?

The very first step is for a company to figure out why diversity is important for the business. Is it trying to reach new markets? Does it have the personnel who know how to access specific markets? Or, does the business wish to eliminate strife between diverse employees within the organization? To be successful, a company must fuse its diversity goals and ethical principles



Susan E. Reed, award-winning author and journalist .

with its business strategy. Leaders should articulate this vision in every internal speech and company communication and have a quick shorthand for the process, such as a core mantra. They must demonstrate congruence between business, diversity and ethics in every action.

An important statement of your book is that white women along with white men form a “persistent racial ceiling”. What are the main reasons for this white ceiling?

For 15 years, one third of the 100 largest U.S. corporations had a white ceiling; only white men and women were at the top of the corporate ladder. One reason for this is the mistaken belief that simply promoting white women creates diversity. Another reason is that companies fail to create a diversity pipeline where younger people of color are identified for their leadership potential.

In Germany there is also a phenomenon called the “battle for the second position” of white women, when it comes to job opportunities. In addition, gender-managers in many cases don’t feel responsible for the interests of racial or ethnic minorities or are not qualified to do so. What can Germany learn from the discussion in the U.S.?

Corporations usually try to market their products to as many people as possible. The percentage of racial and ethnic minorities is increasing, and many members of these groups pay close attention to who is running a company when they are buying products or looking for jobs. It makes business sense to hire and develop a mix of people to gain insight into different consumers. It’s also the right way to create stable, highly functioning, resilient societies.

Who is on third position and how can this be explained?

I found that college-educated white male executives were over represented, college-educated Hispanic, Native American and African American male executives were appropriately represented, and college-educated female executives of all colors were under represented.

These days racial segregation and discrimination in the U.S. are highly discussed because of police violence against black civilians. Also the new movement Black Lives Matter or the boycott of the Oscars by black actors seem to make clear, that there is still an extreme inequality although there was a lot of affirmative action in the U.S. What are the reasons for this backlash?

There is a sense among many African Americans that they are not being seen for who they are. Instead of being judged for their talent and ability, they believe they are viewed in a different light, and judged negatively for their skin color. The police and African Americans have a long history of struggle. Police enforced old racist laws that required blacks to leave town by sundown or prevented them from eating in a normal restaurant or sleeping in a normal hotel. Most police organizations adopted affirmative action in the late 1900s, but many have struggled to recruit enough African American officers because some blacks don’t want to join the police. We need to examine the historic and current relations between police and African American communities to figure out how to end the violence and distrust.

Some people speak of a “diversity burn out”, if structural discrimination or racism/sexism is not being faced with clear actions. Has diversity management failed?

Diversity is not usually at the top of a corporation’s agenda, unless it is consi-

**Buchtipps
- Interview**

Buchtipps
- Interview

dered as part of an essential strategy for advancing the business. I see too many executives who know nothing about diversity practices and too many diversity experts who know nothing about business. Each has to learn about the other and work together to create a stronger organization.

Other people are highly disappointed of Barack Obama as the first black president. Did Obama's election actually have any impact on political reforms towards diversity or racial politics?

I think African Americans have felt freer to speak out about their perceptions of injustice since Obama was elected, which is an important step in addressing grievances.

What political change can be expected from Donald Trump should he be elected next president. In this globalized world, his plans for immigration control seem to be quite restrictive.

It's hard to predict what Trump would do as president. During the primary he showed an appalling lack of awareness of diversity issues. He mocked the disabled, made crude comments about women, said that Mexicans were criminals and promised to shut out Muslim immigrants. During the Republican convention, his children tried to portray him as a champion of blue collar workers and women. Nevertheless, Trump's spontaneous comments in the past months caused so much division that he doesn't seem like he would be the kind of leader who will try to bring the world closer together, increase harmony or work toward peace.

In an article you speak of "creating affirmative action for the poor". Can racial segregation be prevented by a higher consciousness for class distinctions and social justice?

The poor need to be included in the larger economic life of America, not

stranded in areas that have no jobs and no future. If job pipelines are created that lead out of these neighborhoods, some racial segregation will decrease.

Your book ends with "A New Plan for Progress". Why?

Plan for Progress was the name of the U.S. government's first affirmative action employment program. While affirmative action has been one of the most controversial employment processes in history, it has also been one of the most successful. It continues because it works. Today, most federal contractors employ proportionally diverse workforces because of affirmative action.

A new Plan for Progress would require contractors to employ the poor and help lift all races. In the U.S. in 2010, there were 6 million Hispanics, 5 million African-Americans, 5 million Caucasians, and 547,000 Asian-Americans in poverty under the age of 18, according to the National Poverty Center.

Although corporations and the poor may seem like odd partners, they need each other. According to a 2015 Manpower survey, 32 percent of employers in the United States are having trouble finding the talent they need. More than 40 percent said labor shortages made it difficult for them to meet their clients' needs and reduced their competitiveness.

Creating affirmative action for the poor will enable corporations to develop the talent they need while helping to propel forward a large group of people who are struggling economically.

Das Interview führte Sibel Kara.

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

Buchtipps

Die zweite aktualisierte Ausgabe des Buches unterscheidet sich wesentlich von der ersten Ausgabe im Jahr 2010. Es geht nicht mehr allein darum aufzuzeigen, wie Diversity Management im Kontext der Globalisierung an Bedeutung gewonnen hat, sondern wie Diversity Management in unterschiedlichen Ländern umgesetzt und praktiziert wird.

Neben einem ausführlichen Problemaufriss durch die herausgebenden Personen folgen, wie in der ersten Ausgabe, die Länderprofile und zwar der Länder Australien, Österreich, Kanada, Finnland, Frankreich, Indien, Italien, Japan, Niederlande, Neuseeland, Nigeria, Russland, Südafrika und Großbritannien. Den Herausgebern geht es um ein besseres internationales Verständnis von Diversity, wie Diversity Management in dem jeweiligen nationalen Kontext konstruiert und umgesetzt wird und welche Aspekte über Ländergrenzen hinweg generalisiert werden können.

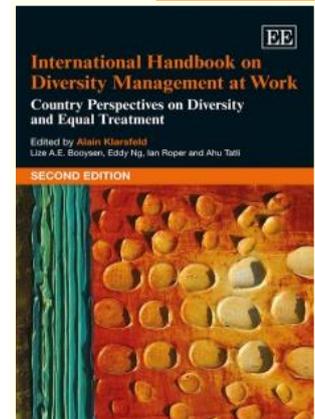
Klarsfeld et al. weisen darauf hin, wie wichtig länderspezifische Beiträge sind. Als Gründe nennen sie: 1) Die Gesetzgebung zu Antidiskriminierung unterscheidet sich erheblich von Land zu Land. 2) Die gesellschaftliche Dynamik von Gleichheit und Diversity variiert je nach historischen Gegebenheiten (z.B. post-koloniale Erbe). 3) Es gibt große Unterschiede hinsichtlich des Monitorings und der Datenerhebung. Zum Beispiel sind Arbeitgeber in Südafrika, Großbritannien, Australien, Kanada und Neuseeland verpflichtet, im Sinne eines „racial monitoring“ Daten zu erheben, mit dem Ziel, Chancengleichheit herzustellen, während es explizit in Frankreich und anderen EU-Ländern verboten ist, „ethnic-data“ zu erheben. 4) Ebenfalls unterscheiden sich die Länder hinsichtlich der Gesetzgebung zur

Berücksichtigung von Vielfalt. Einige Länder fokussieren auf Gleichbehandlung, während andere den Schwerpunkt auf Positive Maßnahmen setzen, also „affirmative action“ für bestimmte Gruppen und Minderheiten.

Eine Gemeinsamkeit wiesen alle Ländern auf: sie haben eine Gesetzgebung gegen „gender discrimination“. Aber hinsichtlich anderer Diversity-Dimensionen, also wenn um den Schutz von Minderheiten und anderer Personengruppen vor Diskriminierung geht, unterscheiden sich die Länder erheblich von einander.

Die umfassenden Länderprofile zur Entwicklung und Praxis von Diversity Management, Chancengleichheit und Gleichbehandlung machen das Buch zu einem Standardwerk für Expertinnen und Experten, die im Themengebiet Diversity Management arbeiten. Für Studierende ist es ebenfalls eine wichtige Lektüre, denn es vermittelt Grundlagen zu Diversity Management und dessen Relevanz in den genannten Ländern. Diversity Management im nationalen Kontext zu analysieren, ermöglicht es den Leserinnen und Lesern, Vergleiche zwischen den Ländern und zu den unterschiedlichen Wegen in der Umsetzung von Diversity Management herzustellen.

Bedauerlich ist, dass es keinen Beitrag zu „Diversity Management in Germany“ gibt. Es ist zu hoffen, dass es in der nächsten Ausgabe einen Artikel geben wird, der die spannende Dynamik und Erfolge zu Diversity und dessen Institutionalisierung in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und öffentlicher Verwaltung in Deutschland darstellt.



Dr. Bettina Schmidt

Buchtipps

Fallbeispiele für interkulturelle Trainings im öffentlichen Dienst

In ihrer Neuerscheinung „Interkulturelles Training in einer Einwanderungsgesellschaft“ haben idm-Mitglied Bettina Franzke, Professorin für interkulturelle Kompetenzen und Diversity-

Management an der FHÖV NRW, und Vitalia Shvaikovska, Arbeitsvermittlerin im Jobcenter Dortmund, 55 konfliktträchtige Situationen (Critical Incidents) aus dem öffentlichen Dienst für das interkulturelle Lernen aufbereitet. Darunter sind 20 Fallbeispiele für die beschäftigungsorientierte Beratung (Jobcenter), 18 für die Kommunalverwaltung, 10 für das Arbeitsfeld „Kunst und Sozial-

arbeit“ sowie 7 für den Polizeivollzugsdienst. Alle Fälle sind mit passenden Fragen und Lösungsmustern versehen, die das Einfühlungsvermögen schulen und zum Perspektivwechsel auffordern.



Das Lern- und Arbeitsbuch ist eine Fundgrube für alle, die interkulturelle und soziale Kompetenzen im Kontext einer Einwanderungsgesellschaft vermitteln oder sich diese im Selbststudium aneignen wollen. Kommunalverwaltungen, Anbieter beschäftigungsorientierter Beratung in Jobcentern, Arbeitsagenturen und Trägerorganisationen sowie Polizeibehörden profitieren ebenso von der Fallsammlung wie Akteurinnen und Akteure in Schulen, in der Sozialarbeit und in der Personalentwicklung.

Bettina Franzke & Vitalia Shvaikovska (2016). Interkulturelles Training in einer Einwanderungsgesellschaft. 55 Critical Incidents für die Arbeitsfelder Jobcenter, Kommunalverwaltung, Kunst und Polizei. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Weiter zur Verlagsinfo [hier](#).

Inklusive Hochschule – Neue Perspektiven für Praxis und Forschung

Die 2009 in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention macht Inklusion zur Kernaufgabe aller Hochschulen. Diese haben ihre Angebote so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung an der Hochschulbildung teilhaben können. Inklusion richtet sich an alle Hochschulmitglieder ausnahmslos und erfordert eine Änderung bisheriger Denk- und Verhaltensschemata. Vor diesem Hintergrund vermittelt der Band Kenntnisse zur aktuellen Situation von Hochschulmitglie-

dern mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, zeigt Handlungsansätze zu Inklusion und Disability Mainstreaming in der Hochschule auf und macht auf Forschungslücken aufmerksam. Der Band ist in Zusammenarbeit mit der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS) des Deutschen Studentenwerks entstanden.

Verlagsinfo zum Buch herausgegeben von idm-Mitglied Prof. Uta Klein [hier](#).



Managing Diversity: Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung

„In den ersten Beiträgen dieses Buches werden die Differenzkategorien Rasse, Klasse, Geschlecht, Alter, körperliche Beeinträchtigung und sexuelles Begehren im Sinne der gesellschafts- und herrschaftskritischen Diversity-Ausrichtung der Konstruktivität untersucht.“

Die nachfolgenden Beiträge beschäftigen sich sowohl mit der bislang fehlenden, aber notwendigen, diversitätsbewussten Ausrichtung als auch mit bereits existierenden Diversity-Ansätzen, die in den zentralen Bereichen Bildungs- und Kulturwesen, Wirtschaft und Ver-

waltung der bundesdeutschen Gesellschaft Anwendung finden. Die Wirksamkeit von Diversity-Konzepten wird auf ihre Validität überprüft und es werden neue Konzepte aufgezeigt.“

Herausgeber:
Fereidooni, Karim/
Zeoli, Antonietta P.

Weiter zur Verlagsinfo [hier](#)



Handbuch Staat und Migration in Deutschland seit dem 17. Jahrhundert

Das aus Mitteln des Niedersächsischen Vorab der Volkswagen-Stiftung und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur finanzierte Projekt (2006-2015) zielte unter anderem auf die Erstellung eines ›Handbuchs Staat und Migration in Deutschland seit dem 17. Jahrhundert‹. Dabei ging es um die Untersuchung des Wandels staatlicher Dispositionen gegenüber den sich verändernden migratorischen Herausforderungen und auf die daraus resultierenden Interventionen in die Entwicklung von Migration und Integration in der langen Perspektive vom 17. Jahrhundert bis zum frühen

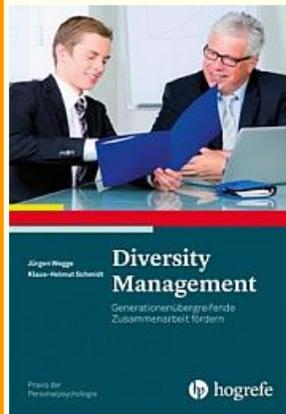
21. Jahrhundert. Das Handbuch, herausgegeben von Prof. Jochen Oltmer, Universität Osnabrück, führt den Forschungsstand zum Einfluss des Staates auf die Entwicklung der Migrationsverhältnisse zusammen und markiert weiteren Forschungsbedarf.

Weitere Informationen und Inhaltsübersicht [hier](#).



Buchtipps

Diversity Management. Generationsübergreifende Zusammenarbeit fördern



Mit Blick auf den zu erwartenden Fachkräftemangel aufgrund des demographischen Wandels stellt das Buch die Frage in den Mittelpunkt, wie generationsübergreifende Zusammenarbeit in Teams und Gruppen gefördert werden kann. Die beiden Arbeits- und Organisationspsychologen Jürgen Wegge und Klaus-Helmut Schmidt behan-

deln das Thema Altersdiversität mit dem Fokus auf „ältere Arbeitnehmer/innen“ als besondere Personengruppe. Dazu führen sie knapp in Diversity Management ein und geben anschließend eine empirisch reich unterfütterte Übersicht über psychologische Modelle zu generationsübergreifender Kooperation und ihrer Gestaltung. Nicht wenig überraschend stimmen sie dabei nicht das Loblied der Heterogenität an, verweisen aber empirisch begründet auf die Notwendigkeit der konkreten Gestaltung und plädieren für ein merkmalspezifisches und kontextangemessenes Vorgehen in Organisationen.

Erfreulich praktisch ausgerichtet beschreiben die Autoren verschiedene Handlungsfelder für „demographiefeste Personalstrategien“: Antidiskriminierung, Personalrekrutierung und -bindung, Kompetenzentwicklung, Arbeitsmotivation, Gesundheitsförderung und Arbeitsorganisation sowie Veränderung der „Wahrnehmung von Diversität“. Als Herzstück fokussiert das Buch jedoch konsequenterweise auf Führung altersheterogener Teams und stellt ein Führungskräfte-Training zu „alter(n)sgerechter Führung“ ausführlich vor. Konkrete Übungen und Anregungen zur Gestaltung der Trainings, aber auch ein Fragebogen zur Messung alter(n)sgerechter Führung (FAF-16) sowie ein Wissenstest zum Thema „Älter werden“ bieten somit anwendbares Handwerkszeug.

Das Buch ist von Wissenschaftlern für Praktiker/innen geschrieben. Dies wird in den Forschungsbezügen mit klaren Anregungen für Führungskräfte-Trainings deutlich. Ein Wermutstropfen ist jedoch, dass eine selbstreflektierende Position nicht vorkommt, so dass manche Spannungsfelder, die beim Schreiben über Vielfalt auftauchen, nicht benannt werden: So wird zwar explizit Altersdiversität als Dimension behandelt, implizit aber die „älteren Arbeitnehmer/innen“ als besondere Gruppe fokussiert und damit exkludiert um zu inkludieren. Die eigene Perspektive und ihre Auswirkungen auf die Beschreibung der Altersdiversität werden nicht thematisiert, was zumindest ich als Rezensent mir bei der Beschäftigung mit Diversity wünschen würde. Hier bleibt das Buch der Tradition einer Psychologie mit Objektivitätsanspruch verbunden, was in sich auch stimmig ist. Auch werden im praktischen Teil Bezüge zu anderen Vielfaltsdimensionen (z.B. Geschlecht) eher vernachlässigt. Damit wird die Komplexität reduziert, was das Thema sicherlich handhabbarer macht, aber auch die Gefahr der Eindimensionalität in sich birgt.

Wer sich dem Thema generationsübergreifende Kooperation mit einem Fokus auf ältere Arbeitnehmer/innen als herausgehobene Personengruppe widmen möchte, dazu eine Übersicht über psychologische Modelle und Befunde sowie praktische Anregungen für Führungskräfte-Trainings in dem Bereich sucht, wird in diesem Buch jedoch reichhaltiges Material finden.

Clemens Metzmacher

Verlagsinfos zum Buch [hier](#).

„Diskriminierung in Deutschland“ — Erste Ergebnisse zur Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Studien,
Berichte und
Publikationen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat am 19. April 2016 erste Ergebnisse ihrer Umfrage „Diskriminierung in Deutschland“ vorgestellt. Demnach hat fast jeder dritte Mensch in Deutschland (31,4 Prozent) in den vergangenen zwei Jahren Diskriminierung aufgrund eines der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale (Alter, Behinderung, ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität) erlebt. Fast die Hälfte (48,9 Prozent) aller Befragten gibt an, vor allem beim Zugang zu Beschäftigung und am Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein.

Am häufigsten wird Benachteiligung aufgrund des Alters (14,8 Prozent), gefolgt von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (9,2 Prozent) angegeben. Knapp ein Viertel der Menschen mit Migrationshintergrund (23,2 Prozent) berichtet von Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder aufgrund der (ethnischen) Herkunft. Ähnlich häufig

geben Personen mit Behinderung oder Beeinträchtigung Diskriminierung aufgrund dieser an (24,4 Prozent).

Die Umfrage wurde im Zeitraum vom 1. September bis 30. November 2015 durchgeführt und ist in Deutschland die bislang größte Befragung zu diesem Thema. Sie wurde gemeinsam mit dem Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung der Berliner Humboldt-Universität (BIM) durchgeführt. Insgesamt haben sich mehr als 18.000 Personen daran beteiligt.

Die finale Auswertung wird für 2017 erwartet und geht zusammen mit weiterführenden Handlungsempfehlungen in den Bericht an den Deutschen Bundestag ein.

Die Ergebnisse zum Downloaden [hier](#).



Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung

Am 26. Mai 2016 wurden die Ergebnisse einer von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Aydan Özoğuz, und dem Bundesministerium des Innern (BMI) in Auftrag gegebene Befragung vorgestellt. Die Studie verdeutlicht, dass der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung mit 14,8% deutlich hinter dem Anteil in der Privatwirtschaft mit immerhin 20,1% liegt.

Zudem sind die Beschäftigten mit Migrationshintergrund „überwiegend junge Frauen, die in eher niedrigeren Laufbahngruppen beschäftigt sind, seltener in einem unbefristeten Ar-

beitsverhältnis stehen und seltener verbeamtet sind.“

Somit liefere die Studie „erstmalig einen empirischen Beleg dafür, dass Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichten in der Bundesverwaltung noch immer deutlich unterrepräsentiert sind“, so die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung.

Insgesamt wurden die Mitarbeiter/innen von vierzehn Bundesministerien, der Bundeswehr und acht Bundesoberbehörden befragt.

Ergebnisbericht und Download [hier](#).



Studien,
Berichte und
Publikationen

Bertelsmann-Studie „Antidiskriminierungspolitik in der deutschen Einwanderungsgesellschaft“

Der Antidiskriminierungspolitik kommt hinsichtlich des Gelingens oder von Problemen bei der Integration bzw. Inklusion in einer Einwanderungsgesellschaft eine bedeutsame Rolle zu. Die vierte MIPEX-Studie 2015 bescheinigte

Deutschland in Sachen Integrationspolitik durchaus Fortschritte gemacht zu haben. Deutschland lag im internationalen Ranking hier auf Platz 10 von 38 Ländern. Wie schon in der dritten MIPEX-Studie von 2011 landet Deutschland allerdings in der Analyse seiner Antidiskriminierungspolitik mit Platz 22 auf einem der hinteren Plätze. Hier besteht offensichtlich auch im Vergleich zu anderen bedeutsamen Einwanderungsländern noch massiver Nachholbedarf. Im Bereich Antidiskriminierung werde in Deutschland vergleichsweise wenig unternommen, so die Studie. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sei unzureichend und auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit zu wenigen

eigenen Handlungsinstrumenten ausgestattet.

Vor diesem Hintergrund analysiert die aktuelle Studie „Antidiskriminierungspolitik in der deutschen Einwanderungsgesellschaft“ von Alexander Klose und Doris Liebscher im Auftrag der Bertelsmann Stiftung die bisherigen Erfahrungen und Erkenntnisse zur deutschen Antidiskriminierungspolitik im Bereich Herkunft und Religion im 10. Jahr des Inkrafttretens des AGG. Sie weisen auf bestehende Schutzlücken im Antidiskriminierungsrecht sowie in der Praxis und Struktur der Antidiskriminierungspolitik hin. Mit Verweis auf die langjährigen Erfahrungen anderer Länder, die zu einer größeren Verpflichtung zu nachhaltigen Ansätzen geführt haben, macht die Studie konkrete Änderungsvorschläge für mehr verbindliche positive Maßnahmen und eine gute Antidiskriminierungspolitik auch in Deutschland.

Weitere Informationen und [Download](#).

am



16th Equal Rights Review mit Fokus auf Intersektionalität

Der Equal Rights Trust, eine unabhängige zivilgesellschaftliche internationale Organisation und Netzwerk, mit dem Ziel der Bekämpfung von Diskriminierungen und der Erreichung von Gleichberechtigung weltweit mit Sitz in London, legt in ihrer 16. Ausgabe des Equal Rights Review einen Schwerpunkt auf den Intersektionalitäts-Ansatz. Die Ausgabe verfolgt u.a. die Frage, wie relevant der Ansatz für den Abbau von Diskriminierungen und einem differenzierteren Verständnis von Gleichberechtigung ist, welchen Einfluss er auf die Weiterentwicklung von Antidiskriminierungs- und Menschenrechten hat und wie er etwa vom

Ansatz der Interdependenz von Menschenrechten abzugrenzen ist. Der Band versammelt eine Vielzahl spannender Beiträge hochkarätiger internationaler Expert/innen und schliesst mit einem Interview mit der weltbekannten Juristin Kimberlé Crenshaw, die den Intersektionalitäts-Ansatz maßgeblich entwickelt und geprägt hat.

Die gesamte Ausgabe zum [download hier](#).

am



IQ-Broschüre „Mehrwert Vielfalt – wirtschaftliche Vorteile von Vielfalt“

Studien,
Berichte und
Publikationen

Der Blick auf Integration und Einwanderung in Deutschland war jahrzehntelang von einer Fokussierung auf Defizite, Probleme, Kosten sowie einseitigen Integrationsaufforderungen an Menschen mit Migrationshintergrund und Einwanderer geprägt. Dabei geriet aus dem Blick, dass die Integration „vor Ort“ entgegen der oft hysterischen bis rassistischen bundespolitischen Diskussionen überwiegend gelungen war. Die Lebensleistungen der ehemaligen Gastarbeiter/innen und ihrer Kinder und Enkel sowie ihr Beitrag zum „Wirtschaftswunder“ und der weiteren wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung Deutschlands wurden und werden allerdings bis heute nicht ausreichend gewürdigt.

Wer im Kontext von Integrations- und Einwanderungsthemen aktiv ist, wird immer wieder mit der Defizithypothese, mit Horrorszenarien über wirtschaftliche Kosten und Probleme oder schlicht mit Unkenntnis über die Datenglage konfrontiert sein. In diesen rasch auch sehr emotionalen Diskussionen braucht es nicht zuletzt auch gute wirtschaftliche Argumente sowie „positive“ und nüchterne wirtschaftliche und wissenschaftliche Fakten.

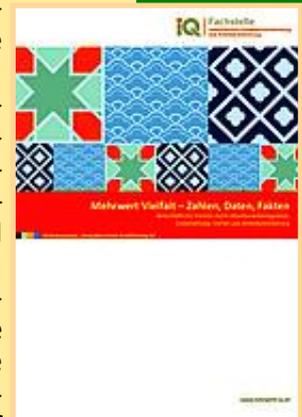
Seit einigen Jahren werden im Kontext eines Perspektivwechsels und Versachlichung in der Integrationspolitik immer mehr wissenschaftliche Nachweise für die wirtschaftlichen Chancen und die Vorteile durch Arbeitsmarktintegration, Einwanderung und Antidiskriminierung erbracht. Dieser positiven Entwicklung trägt die vorliegende Broschüre Rechnung.

Sie sammelt rund 40 kurz zusammengefasste Studien, Unternehmensbefragungen sowie betriebs- und volkswirtschaftliche Erkenntnisse und Argumente.

Diese beleuchten die vielfältigen wirtschaftlichen Vorteile für Unternehmen, für die Volkswirtschaft und den Sozialstaat und sie verweisen auf die Möglichkeiten der Gestaltung des demografischen Wandels mit den Fähigkeiten, Qualifikationen und Talenten von Menschen mit Migrationshintergrund sowie Einwandernden.

Die Broschüre finden Sie zum download [hier](#).

am



Fortschritte und Stagnation – Diversity Management in Deutschland 2015. Studie des Völklinger Kreis e.V.

Bei der aktuellen Studie zur Entwicklung des Diversity Managements in Deutschland des Völklinger Kreis e.V. unter besonderer Berücksichtigung ganzheitlicher Konzepte zur Wertschätzung und Wertschöpfung aus der Vielfalt der Belegschaft wurden über 100 Arbeitgeber aus den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt mit 1.000 und mehr Beschäftigten befragt. Die Ergebnisse wurden miteinander, aber auch mit den Ergebnissen aus den Jahren 2011 und 2013 verglichen.

Die Studie berichtet von positiven Entwicklungen, weist aber auch auf Bereiche hin, in denen eher Stagnation herrscht. Mangelndes Wissen und mangelnde Erfahrung mit Diversity Management werden als wichtigsten Barrieren für Arbeitgeber gesehen, ein gutes Diversity Management zu gestalten. Die Studie zeigt erste Vorschläge auf, wie hier gegengesteuert werden kann.

Zusammenfassung der Ergebnisse [hier](#).

Weitere Informationen und Bestellung [hier](#).

Kommentar: Diversity Management in Deutschland droht ein Glaubwürdigkeitsproblem

Mit großem Abstand dominiert die Beschäftigung mit [Genderfragen](#) die [Diversity-Praxis](#) deutscher Großunternehmen. Dennoch geht es ungeachtet gesetzlicher Bestimmungen im Hinblick auf die Vertretung von Frauen in Führungspositionen [nur sehr langsam voran](#). In den Vorständen der DAX-Konzerne saßen im März 2016 weiterhin lediglich 6% Frauen. Etwas besser sah es in den Aufsichtsräten aus, hier betrug der Anteil im Frühjahr 22%, [die seit 1. Januar 2016 geltende gesetzliche Quote von 30% wäre damit allerdings nicht eingehalten gewesen](#).

Nach einem halben Jahr Frauenquote haben die 30 Konzerne ihre Pflichten nun zwar knapp erfüllt, Frauen an der Spitze der Kontrollgremien bleiben aber [weiterhin die Ausnahme](#). Zukünftig werden 74 Frauen unter den 260 Aufsichtsratsposten auf Arbeitgeberseite sein. Es scheint aber nicht so zu sein, dass diese Miniveränderung freiwillig und aus Überzeugung vorgenommen wurde, eher wurde mit Ach und Krach eben die gesetzliche Mindestpflicht erfüllt. Bei einem Anstieg von nur 4% gegenüber dem Jahresbeginn spricht Familienministerin Schwesig bereits von einem Erfolg. Justizminister Maas gab sich hingegen deutlich nüchterner und betonte nochmal die im internationalen Vergleich weiterhin schlechten Gesamtsituation der [Gleichstellung im Führungsbereich deutscher Großunternehmen](#).

Viele Unternehmen scheinen Diversity Management zum einen grundsätzlich mit Gender zu verwechseln und führen in anderen Dimensionsbereichen nur wenige Maßnahmen durch. Andere lassen Frauen dazu bisher eher nur auf unteren oder auf bestimmten repräsentativen Ebenen agieren. Süß und Kleiner bezeichneten Diversity Management 2006 auf Grundlage ihrer Unternehmensbefragung z.T. als „bloße Legitimitätsfassade“, ohne dass hinter den

Kulissen und Hochglanzbroschüren tatsächlich ein Wandel zu mehr Chancengleichheit und Vielfalt stattfindet. Daran scheint sich – von Ausnahmen abgesehen – in vielen Großunternehmen z.T. nur wenig geändert zu haben.

Den mit viel Pathos vorgetragenen vollmundigen Ankündigungen der Großkonzerne im Kontext der Willkommenskulturfeststimmung im letzten Spätsommer, wo die Geflüchteten z.B. laut Daimler-Chef Zetsche gar „eine Grundlage für das nächste deutsche Wirtschaftswunder“ werden könnten oder der Gründung einer „Task Force“ zur Flüchtlingshilfe durch die Mitgliedsunternehmen der Charta der Vielfalt zusammen mit der Staatsministerin für Migration, Flucht und Integration, Aydan Özoğuz, folgten bisher doch eher überschaubare Aktivitäten der Unternehmen. In einer [Umfrage der Frankfurter Allgemeinen Zeitung](#) gaben die 30 DAX-Konzerne an, bisher lediglich 54 feste Anstellungen an Geflüchtete vergeben zu haben. 50 davon durch die Deutsche Post.

Ungeachtet der großen demografischen Dynamik im Hinblick auf die zunehmend ethnisch-kulturelle Vielfalt unserer Gesellschaft ist auch die Diversity-Dimension Cultural Diversity in deutschen Unternehmen weiterhin weitgehend noch unterbeleuchtet: „In einer Studie der Page Group geben aktuell nur 45% der deutschen Unternehmen an, in den letzten zwei Jahren ein aktives Cultural Diversity Management betrieben zu haben. Bei 35% der deutschen Unternehmen spielt kulturelle Vielfalt noch überhaupt keine Rolle. In den USA und Großbritannien schaffen dagegen seit Jahren weit über 90% aller Firmen mit Diversity-Programmen ein offenes und von Toleranz geprägtes Klima“ ([Unternehmen heute.de vom 26.1.2016](#)).

Insofern verwundert es auch nur wenig, dass kaum Menschen mit Migrations-

hintergrund aus den wichtigsten Einwanderergruppen unserer Gesellschaft in Führungspositionen in den größeren Unternehmen zu finden sind. Und es sei die Frage erlaubt, ob wir dann in drei oder fünf Jahren eine Diskussion über eine Quote für Menschen mit Migrationshintergrund in Vorständen und Aufsichtsräten führen werden? Oder nicht besser gleich eine gesetzliche und verbindliche Einführung von Diversity-Aktionsplänen, die einen Diversity-Mix auf allen Ebenen gewährleisten und bei Nichterfüllung entsprechende Sanktionen nach sich ziehen? [Das schwedische Modell](#) könnte hier Vorbild sein.

Soweit nicht zeitnah ein deutlicher Wandel in Fragen der Repräsentanz und der Organisationskultur zu verzeichnen ist, droht Diversity Management in Deutschland ein massives Glaubwürdigkeitsproblem. Ein tatsächlicher Wandel würde erfordern, sich ernsthaft mit den Mechanismen und Barrieren auseinanderzusetzen, die ein mehr an echter – und oft auch zumindest offiziell erwünschter – Vielfalt auf allen Unternehmensebenen oft noch verhindern. Eine offene, intensive Diskussion und nachhaltige Auseinandersetzung mit so unbequemen Themen wie Macht, Privilegien, informellen Netzwerken und auch Vorurteilen, individuellen und strukturellen Diskriminierungen, Sexismus und Rassismus und weiteren Ideologien „gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ (so der [Ansatz von Heitmeyer](#), der in Bezug auf die Zunahme von Ideologien der Ungleichheit vor allem bei Leistungsträger/innen unsere Gesellschaft von einer „neuen rohen Bürgerlichkeit“ spricht) wäre dazu eine essentielle Voraussetzung. Die Großunternehmen sind hier genauso ein Spiegel der Gesellschaft wie andere große Organisationen oder auch die öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen. Und ebenso keine vorurteils- oder diskriminierungsfreien Räume.

Thomas Sattelberger, Ex-Personalvorstand der Telekom, sprach ein grundlegendes Problem bereits auf dem [Deutschen Personalberaterstag](#)

[2012](#) deutlich an: „Es geht wie bei allen Themen um „Geld, Macht und Liebe“. Es geht um das Thema „Machtverteilung“ und alte Beziehungsgefüge, um Männer in Aufsichtsratsgremien, die sich über Jahrzehnte immer wieder selbst nominiert haben oder die ihre Nachkommen geistiger Art nominiert haben. Mit Diversity geht es um eine neue Verteilung der Macht.“ Da diese Themen eben unbequem sind und vor allem an fest in der Matrix der Unternehmenskulturen verankerten Mechanismen und informellen Netzwerkcodes kratzen, blieb Sattelberger pessimistisch was eine offene Diskussion in den Unternehmen angeht: „Die Frage ist, wie schafft man es in geschlossenen Systemen - und viele Unternehmen sind ja geschlossene Systeme-, die Fenster und Türen aufzumachen, Vielfalt hineinströmen zu lassen und eine soziale Innovation zu machen? Diese Diskussion findet gar nicht statt.“

Von 188 befragten Unternehmen nannten in einer Studie der Europäischen Kommission schon 2008 als wichtigste Herausforderungen für Diversity Management das Engagement von Leitungs-/Führungskräften (39%), schon an zweiter Stelle kommen „diskriminierende Einstellungen/Verhaltensweisen von Mitarbeiter/innen“ (28%) und an Platz drei der „Mangel an Informationen und fehlendes Bewusstsein“ mit 26%. Obwohl diese Erkenntnisse in vielen weiteren Studien und Befragungen immer wieder belegt wurden, findet weiterhin keine wirklich harte und kontroverse Debatte dazu statt. Die aktuelle Debatte und Aktivitäten um den „Unconscious Bias“ greift hier m.E. oft noch zu kurz und erscheint auch insgesamt als zu soft, um die z.T. stählernen Gehäuse tatsächlich aufbrechen zu können. Gelingt dies aber auf absehbare Zeit nicht, wird Diversity Management mittelfristig in Deutschland ein [„Mythos“](#) (Katherina Schiederig) werden.

Andreas Merx

**Studien,
Berichte und
Publikationen**

Veranstaltungshinweise
& Workshops
aus dem
idm-Netzwerk



Bild: Diversity-Tree
(SYNNECTA)

SYNNECTA-Tischrunde HR als Initiator für mehr Diversity Awareness

In der SYNNECTA Tischrunde „Wachsende Vielfalt – von Barrieren zur Ressource. HR als Initiator für mehr Diversity Awareness“ am 21.4.2016 in Köln kamen Menschen zusammen, die in der HR, PE, OE tätig sind. Von Erfahrungsberichten, über Role-Model-Funktion der HR Abteilungen, zu harten Fakten der Strategie: wir diskutierten Faktoren eines umfassenden Diversity Managements und der Rolle von Beratung. DiM ist Teil von OE/Change Management, es erfordert ein Umdenken, ein Erneuern von Prozessen und individuellem Verhalten. Weil Vielfalt so vielfältig ist, widmeten wir uns drei Diversity-Kategorien: Alter, sexuelle Orientierung, Transkultur/Herkunft. Gäste und Referent/innen gaben uns wertvollen Input. Diese HR-Tischrunde zeigte einmal mehr, dass es in der OE um die persön-

lichen Erfahrungen von Menschen geht. Als Beratung stellten wir essentielle, teilweise unbequemen Fragen, holten Menschen aus der Komfortzone heraus, jedoch immer die „Sicherheit“ aller im Blick. Beim Diversity Management können keine Standardlösungen aufgeföhren, sondern zusammen mit den Menschen die Bedarfe im Kontext der Unternehmensziele analysiert werden. Prozesse und Struktur wie bspw. Bewerbungsverfahren können und sollten angepasst werden. Unsere Beratungspraxis beginnt auf Ebene des menschlichen Bewusstseins. Warum wir auf der HR-Tischrunde auch Wasserfarben einsetzen und was das mit systemischer Beratung zu tun hat, lesen Sie auf unserem [Blog](#).

Hanna Göhler,
Synnecta Organisationsentwicklung
und Managementberatung

Der 1. österreichische „Akademie der Vielfalt“ LGBTI Aus- und Weiterbildungskatalog

„Letztes Tabu: homosexuelle Manager/innen!“ titelte das Wirtschafts magazin Format Anfang 2014. Das war der sprichwörtliche Tropfen, der das Fass zum Überlaufen brachte. LGBTI (lesbisch, schwul, bi-,trans- und intersex) und Pädagogik? Kein Tabu? Wir begannen mit Recherchen. Diese wären eigentlich nicht notwendig gewesen. Denn wir wussten es bereits. LGBTI-Themen sind in der Pädagogik – in Schule und Ausbildung, in der Fort- und Weiterbildung – nach wie vor weitgehend tabu.

Ziel der „Akademie der Vielfalt“ – ein ehrenamtliches Projekt der Pauser Diversity & Inclusion Consulting in Wien – ist, den Grundstein für die Aufnahme von LGBTI-Themen in die Bildungskataloge von sämtlichen österreichischen Bildungseinrichtungen zu legen, so wie das bereits in anderen Diversitätskerndimensionen der Fall ist. Der Verein trägt durch seine Arbeit dazu bei, dass LGBTI relevante Themen aus allen Bildungsbereichen in die breite Öffentlichkeit getragen, diese besprechbar gemacht und die Gesamtbevölkerung

für LGBTI-Bildungsthemen sensibilisiert werden. Der Verein ist nicht auf Gewinn ausgerichtet.

Warum hören wir häufig Sätze wie „Die Schularbeit war voll schwul!“ in öffentlichen Verkehrsmitteln? Ist (internalisierte) Homophobie etwa anerzogen? Studien belegen, dass LGBTI-Jugendliche in einem deutlich höheren Ausmaß suizidgefährdet sind bzw. den Freitod „wählen“. LGBTI begehen auch im Erwachsenenalter vermehrt Selbstmord. Depressionen, Alkohol- und Suchtmittelabhängigkeit? Tabus, selbst innerhalb der Communitys. Die HIV-Ansteckungsrate unter Männern, die Sex mit Männern haben, ist nach wie vor viel zu hoch. Risikoverhalten als Ausdruck eines unbeschwerten Lifestyles oder Indikator eines höchst selbstschädigenden Verhaltens? Die Liste ließe sich fortsetzen. Der 1. österr. LGBTI-Aus- und Weiterbildungskatalog identifiziert eine immens große Lücke und versucht sie bereits im ersten Schritt zu schließen. Wir dokumentieren LGBTI-Aus- und Weiterbildungsangebote in Österreich, bündeln sie und stellen sie zur Verfügung. Nicht nur den Communitys. Sondern allen. Sämtliche Bildungseinrichtungen sind eingeladen ihre Bildungsangebote zu überdenken. 2016 geht der Bildungskatalog „Akademie der Vielfalt“ in der Vollversion online. Am 16.12.2016 findet in Kooperation mit der WAST – Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgener Lebensweisen dazu eine eintägige Konferenz im Wiener Rathaus statt.

Die Aus-, Fort- und Weiterbildung müsste ihrer Verantwortung in einem deutlich höheren Ausmaß nachkommen. Die Versäumnisse der Vergangenheit ehrlich benennen. Bildung, Ent-

wicklung, Information und Qualifikation, aber auch Hinführen zu Mündigkeit und Selbstständigkeit sind zentrale Handlungsfelder der Pädagogik. Sind rund 3-10% der Bevölkerung noch vernachlässigbar? Überrascht hat uns die hohe Zustimmung und Beteiligung der österr. Communitys. Wir haben nicht erwartet, dass fast 50 Organisationen und Personen an die 100 Bildungsmaßnahmen übermitteln würden. Selbst aus Berlin hat uns ein Kursblatt erreicht! Die Übersetzung der mittlerweile vorhandenen Expertise in den Bildungsmainstream steht nun an. Auf meine Frage, warum wir das eigentlich tun, hat meine Kollegin Marion Andrlík, die maßgeblich zum Entstehen der Publikation beigetragen hat, nach kurzem Zögern geantwortet: „Damit nachkommende Generationen es leichter haben.“ Und genau deshalb haben wir dieses Projekt ins Leben gerufen. Nur deshalb.

Norbert Pauser, Pauser Diversity & Inclusion Consulting

Weitere Informationen zum Projekt auf der [Website](#) oder bei [facebook](#).



Veranstaltungshinweise & Workshops aus dem idm-Netzwerk

Veranstaltungs-
hinweise
& Workshops
aus dem
idm-Netzwerk

10.-13. Oktober 2016, Berlin: Ausbildung von Diversity-Managern bei living diversity

Diversity ist ein zunehmend wichtiger werdendes Thema in der internationalen, europäischen und deutschen Unternehmenswelt. Es geht um eine tolerante, respektierende Unternehmenskultur und um Wertschätzung einer vielfältigen Beleg- und Kundschaft. Eigenschaften wie Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion, sexuelle Orientierung und körperliche wie geistige Fähigkeiten charakterisieren alle Menschen und die Nutzung ihrer Vielfalt bietet zahlreiche Möglichkeiten für eine positive Unternehmensentwicklung. Heterogen zusammengesetzte Teams verfügen über eine Reihe an sprachlichen und kulturellen Ressourcen, sie lösen Probleme kreativer und innovativer, gehen besser auf die Bedürfnisse vielfältiger Zielgruppen ein und erhöhen die Motivation und Zufriedenheit der Belegschaft. Zu Recht wird Diversity Management heute als strategischer Erfolgsfaktor angesehen, der neben den ökonomischen Vorteilen zu mehr Chancengleichheit und Gleichberechtigung im Unternehmen führt.

Diversity Manager setzen diesen Ansatz in Unternehmen, Organisationen und Institutionen um. Sie unterstützen die Führungsebene bei der strategischen Ausrichtung, realisieren konkrete Maßnahmen und verbinden als kommunikative Akteure die verschiedenen Interessengruppen und -bereiche.

Die Anforderungen an Diversity Manager sind hoch, neben einem grundsätzlichen Interesse am Thema sind fachliche, kommunikative, interkulturelle und soziale Kompetenzen gefragt. living diversity vermittelt mit der Ausbildung sowohl die notwendigen theoretischen Grundlagen als auch Methoden und

Instrumente der praktischen Umsetzung einer Diversity-Strategie. Darüber hinaus werden unterschiedliche Handlungsfelder aufgezeigt und Aspekte eines erfolgreichen Change Managements sowie einer praktikablen Erfolgssicherung einbezogen.

Neben dieser Weiterbildung bietet living diversity ergänzend oder aufbauend die Ausbildung von Diversity Trainer/innen an.

Gabriele Maria Gerlach,
living diversity

Informationen zur Ausbildung, zu Workshops und zu den Anmeldungen finden Sie [hier](#).

Ab November 2016: 9. Durchgang der Weiterbildung „Vielfalt Gestalten - Interkulturelle/r Trainer*in/Berater*in (LIDIA)“

In der Weiterbildung eignen sich die Teilnehmenden fachliche und persönliche Kompetenzen an, um eigenständig Trainings und Beratungsprojekte durchzuführen. Die LIDIA Weiterbildung verbindet die Themen Interkulturelle Verständigung, (Anti-) Diskriminierung/ (Anti-) Rassismus sowie Demokratie und Toleranz. Das Konzept der Weiterbildung basiert dabei auf einem weiten Kulturbegriff unter besonderer Berücksichtigung des Diversity-Ansatzes. Die wichtigsten Fakten in Kürze:

Umfang: 38 Tage incl. eines Auslandsmoduls plus ein Tag Kolloquium, Nov. 2016 - Nov. 2018

Ort: Studienzentrum für Evang. Jugendarbeit Josefstal, Schliersee, Kloster Höchst im Odenwald, Akademie Sonneck, Naumburg/Saale und Auslandsmodul. Alle Module sind mit Übernachtung

Preis: 4.950,- Euro (davon 3.500,- Euro Tagungskosten und 1.450,- Euro Übernachtung/ Verpflegung im Doppelzimmer (Dusche/WC). EZ-Zuschlag auf Anfrage

Anmeldeschluss: 15. September 2016. Die Anzahl der Teilnehmenden beträgt 16 Personen.

Kostenloser Infotag zur Weiterbildung: 10.06.2016 von 11:30 -17:00 Uhr in München: Vorstellung von Konzeption und Verlauf der Weiterbildung, Team und Trainer/innen. Bitte melden Sie sich bis zum 5.6. unter lidia@via-bayern.de für den Infotag an.

Weitere Informationen unter: www.via-bayern.de/lidia und www.josefstal.de. Ein ausführliches Programm der Weiterbildung senden wir Ihnen auf Anfrage gerne zu.

Zielgruppe: Fachkräfte der Sozialen Arbeit, der Aus- und Weiterbildung, der Verwaltung, der Personal- und Organisationsentwicklung sowie sonstige Interessierte. Sie sollten Erfahrung in Gruppenleitung und Moderation, Grundlagen in der Migrationsarbeit und/oder mit interkultureller/antirassistischer Pädagogik sowie die Bereitschaft zur Arbeit an der eigenen fachlichen und persönlichen pädagogischen Haltung mitbringen.

Zertifikat: Alle Teilnehmenden erhalten eine ausführliche Bescheinigung mit den Inhalten der Weiterbildung bzw. nach Teilnahme an allen Modulen, einem Praxisnachweis, einem schriftlichem Bericht und der erfolgreichen Teilnahme am Abschlusskolloquium ein detailliertes Zertifikat

Veranstalter: [Verband für interkulturelle Arbeit VIA Bayern e.V.](http://www.via-bayern.de) und [Studienzentrum für evangelische Jugendarbeit in Josefstal e.V.](http://www.josefstal.de)

Beratung und weitere Informationen: VIA Bayern e.V. Verband für interkulturelle Arbeit, Landwehrstr. 22, 80336 München; Tel. 089 - 4190 2726, Fax: 089 - 4190 2727

Ihre Ansprechpersonen: Jakob Ruster (VIA Bayern) und Marina Khanide (Studienzentrum Josefstal)

Email: lidia@via-bayern.de,

Website: www.via-bayern.de/lidia

**Jakob Ruster,
VIA Bayern e.V.**

Veranstaltungshinweise & Workshops aus dem idm-Netzwerk

Veranstaltungs-
hinweise
& Workshops
aus dem
idm-Netzwerk

idm bei der fair.versity Austria am 11. Oktober 2016 in Wien

idm ist Kooperationspartner und Aussteller bei der fair.versity Austria, die zum vierten Mal am 11. Oktober 2016 im MAK Wien in Österreich stattfindet. fair.versity Austria ist die erste Karriere- und Weiterbildungsmesse mit dem Fokus Diversity in Österreich und einzigartig im europäischen Umfeld. Jedes Jahr wechselt der Schwerpunkt im Rahmenprogramm, wobei stets das Thema Vielfalt als gesamtes berücksichtigt wird. Dieses Jahr lautet das Thema: Innovationsfaktor Diversität.

Die fair.versity Austria ist eines der erfolgreichsten Start-ups in der österreichischen Messelandschaft. Betriebe positionieren sich als attraktive und diversitätsoffene Arbeitgeber/innen und stellen Jobpositionen einem vielfältigen Pool an potentiellen Fach- und Führungskräften vor. Der Fokus liegt dabei nicht ausschließlich auf spezifischen Zielgruppen, sondern auf Kompetenzen und Erfahrungen – unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion, sozialem Status und/oder Behinderung. Darüber hinaus präsentieren sich Unternehmen und Organisationen, die Dienstleistungen (z.B. Beratungen, Weiterbildung, Betreuungsangebote, Netzwerke usw.) in den Bereichen Diversity Management, Generationenmanagement, Gender und Innovationen anbieten.

Die Besucher/innenzahlen konnten in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden: Im Jahr 2015 hatte die Messe bereits 2.500 Besucher/innen, die sich aus Jobsuchenden und Fachpublikum aus den Bereichen HR, Diversity Management, CSR, Forschung und Entwicklung u.v.m. zusammensetzten.

Sonderkonditionen für idm-Mitglieder? Machen Sie auch mit!

idm wird dieses Jahr selbst mit einem Infostand auf der fair.versity 2016 teilnehmen. Machen auch Sie mit! Als Mitglied von idm erhalten Sie einen Rabatt von 10 Prozent auf die Ausstellergebühren (Listenpreise gem. Ausstellerinfo) Für Bildungsunternehmen und NGOs gibt es stark reduzierte Spezialpakete.

Die fair.versity Austria 2016 findet unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie statt. Viele attraktive, diversitätsoffene Arbeitgeber und Dienstleister haben sich bereits als Aussteller angemeldet:

- Stadt Wien
- ÖBB Konzern
- Wirtschaftsagentur Wien
- Vienna Insurance Group
- Heerespersonalamt
- WGKK - Wiener Gebietskrankenkasse
- Wiener Wohnen
- VHS Wien
- Fachhochschule Kärnten
- idm e.V.

fair.versity Austria Programm

Das Rahmenprogramm der fair.versity Austria bietet auch in diesem Jahr wieder hochkarätige Speaker/innen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft. Unter anderem wird der Trendexperte Prof. Dr. Dr. Ayad Al-Ani eine Keynote zum Thema „Innovationsfaktor Diversität“ halten. Dr. Jean-Luc Vey, Innovationsmanager der Deutschen Bank, präsentiert in einer Keynote, wie Innovation durch Vielfalt in Unternehmen gelingen kann. Außerdem gibt es für die Besucher/innen zahlreiche Vorträge und

Veranstaltungs-
hinweise
& Workshops
aus dem
idm-Netzwerk

Workshops, zweisprachige CV-Checks, Karriere-Kurz-Coachings, einen Foto-Corner sowie spezielle VIP-Business-Speed-Datings.

Alle Informationen und Anmeldung [hier](#).

Grethe van Geffen, stellv. idm-Vorsitzende, wird einen Vortrag über die Arbeit von idm e.V. halten: Was macht idm? Welche Ziele und Erfolge gibt es? Warum idm ihr Netzwerk auch in Österreich vergrößern möchte? Viele der Besucher/innen der Messe sind auch für die Arbeit des Vereins sowie für das idm-Netzwerk als Kooperationspartner interessant. Es würde uns freuen, wenn wir auch in Wien eine idm-Regionalgruppe starten und so unsere internationale Vernetzung erweitern könnten.



10./11. Oktober 2016, Berlin: Workshop „Diversity Mainstreaming in der strategischen Umsetzung“

Viele öffentliche Verwaltungen/ Einrichtungen und Non-Profit-Organisationen befinden sich bereits in der konkreten Umsetzung von Diversity-Ansätzen oder planen deren Implementierung. Der zweitägige Workshop mit den idm-Mitgliedern Verena Bruchhagen und Andreas Merx richtet sich an Akteur/innen mit Grundlagenkenntnissen und legt einen Schwerpunkt auf die Praxis der Implementierung und weiteren Umsetzung.

Teilnehmende haben die Möglichkeit, Wissen zu vertiefen, die eigene Organisation bzw. eigene Praxisprojekte stärker in den Blick zu nehmen, Ansätze für einen eigenen Aktionsplan zu entwickeln, Diagnose-Tools und Tools zur

Umsetzung kennen zu lernen sowie fachlich-inhaltliche Argumentationen und strategische Perspektiven der Umsetzung zu entwickeln.

Der Workshop im Green Campus der Heinrich Böll Stiftung bietet eine Stärkung der individuellen Diversity-Kompetenz in Bezug zu den relevanten Diversity-Entwicklungsphasen einer Organisation.

**Andreas Merx,
pro diversity**

Weitere Informationen und Anmeldung [hier](#).

Veranstaltungs-
hinweise
& Workshops
aus dem
idm-Netzwerk

Flüchtlinge am Arbeitsplatz: Würfelgespräche

Liebe Kolleginnen und Kollegen, in einem der letzten idm-Newsletter haben wir kurz von unserem Projekt „Nachhaltige Vielfalt“ erzählt, bei dem wir uns gemeinsam mit anderen Organisationen in den Niederlanden über die Frage gebeugt hatten, wie man das Talent von Flüchtlingen nachhaltig nutzt und bindet. Bei Meetings und Workshops während des Projekts kam unser „Thesenwürfel“ zum Einsatz. Ein selbstgefalteter Würfel aus Papier mit Thesen rund um das Thema Flüchtlinge am Arbeitsplatz. Diese Thesen gibt es heute (in leicht angepasster Form) für Euch. Wer die Methode ausprobieren möchte, bastelt sich schnell einen eigenen Würfel. (Und wer das Ganze auf Niederländisch machen möchte, kann den Würfel gerne bei uns bestellen).

Natürlich lassen sich die Thesen auch für andere Arbeitsformen in Workshops usw. einsetzen – Eurer Kreativität sind dabei keine Grenzen gesetzt. Und vielleicht inspirieren sie



ja zu eigenen Thesen ...?

„Ein Flüchtling in meinem Betrieb führt zu mehr Innovation.“

„Der Europäische Arbeitsmarkt schließt talentierte hoch ausgebildete Flüchtlinge aus, selbst dann wenn sie europäische Hochschulabschlüsse haben.“

„Die Kollegen in unseren Teams haben einfach keine Lust, einen Flüchtling in ihr Team aufzunehmen.“

„Flüchtlinge sind weniger sichtbar für Recruiter als andere Gruppen.“

„Durch Flüchtlinge im Team verbessern die Kolleg_innen ihre interkulturelle Kompetenz.“

Wir freuen uns über Feedback und fachlichen Austausch unter info@seba.nl.

Andere Trainingsmaterialien (auf Englisch, Deutsch und Niederländisch) findet Ihr [hier](#).

**Grethe van Geffen,
seba cultuurmanagement**

Offene Veranstaltungen von consilia cct 2016

Mit Blick auf persönliche und professionelle Weiterentwicklung, Reflexion und kollegialen Austausch bieten wir offene Veranstaltungen in unterschiedlichen Formaten an: Von kulturexplorer Supervision über hochwertige eintägige Workshops bis hin zur zertifizierenden Weiterbildungsreihe „Interkulturelles Coaching und kulturexplorer Begleitung“.

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

**Gesa Krämer,
consilia cct**

Portal „Diversity kompakt“ der Goethe-Universität Frankfurt online

Diversity-News

Die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen der Goethe-Universität haben für Studierende und Promovierende viele Angebote und Anlaufstellen, um sie in ihren vielfältigen Lebens- und Studiensituationen zu unterstützen.

„Diversity kompakt“ bietet eine Übersicht von studienbegleitenden Angeboten, Anlauf- und Beratungsstellen nach Themenbereichen:

Arbeiten & Lernen; Körper & Psyche; Geld & Soziales; LGBTIQ (Lesbian/Gay/Bisexual/Transgender/Intersex/Queer); Gender; Religion; Internationales & Interkulturelles; Studieren/Promovieren mit Kind & Pflegeaufgaben.

[Website des Portals „Diversity kompakt“.](#)

Aktionsplan der CAU Kiel zur Umsetzung der UN-BRK erstellt

Zunehmend setzen Organisationen, Kommunen und Bundesländer die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Form von Aktionsplänen um. Als eine der ersten deutschen Hochschulen hat nun auch die Christian-Albrechts-Universität (CAU) zu Kiel einen Aktionsplan fertiggestellt. Hintergrund ist Artikel 24 UN-BRK, der das Recht auf Bildung einschließlich des Rechts auf einen diskriminierungsfreien und chancengleichen Zugang zur Hochschulbildung festschreibt. Hieraus ergibt sich ein Handlungsbedarf für das gesamte Bildungssystem, also auch Hochschulen.

In einem einjährigen Pilotprojekt hat die CAU einen umfassenden Aktionsplan erstellt, der angepasst ist an die universitätseigenen Möglichkeiten und Voraussetzungen. Am 16. November 2015 fand die [öffentliche Vorstellung des Projekts und des Plans](#) statt. Der fertige Aktionsplan kann [auf den Seiten der CAU \(auch als barrierefreie pdf\)](#) eingesehen werden. Das Projekt wurde finanziell unterstützt vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung Schleswig-Holstein.

Gemäß dem Motto der Behindertenrechtsbewegungen, „Nicht ohne uns über uns“, wurde der Aktionsplan in einem partizipativen Prozess erstellt. Mitarbeitende, Studierende, Lehrende und Forschende der Kieler Universität mit und ohne Behinderungen/chronischen

Krankheiten trafen sich kontinuierlich in sechs Arbeitsgruppen zu den Themen Studienbedingungen, Öffentlichkeitsarbeit und barrierefreies Web, Barrierefreiheit von Gebäuden und auf dem Campus, Beschäftigte, Lehre, Forschung und erarbeiteten Ziele und Maßnahmen. Zudem wurden drei große Plena mit den Beteiligten aller Handlungsfelder abgehalten. Die Umsetzung des Aktionsplans ist auf fünf Jahre angelegt. Da etliche Bereiche der CAU unter Denkmalschutz stehen und der Bereich Barrierefreiheit in Gebäuden und auf dem Campus den größten finanziellen Aufwand verlangt, ist die Umsetzung dieses Themenkom-



Diversity-News

plexes auf zehn Jahre angelegt. Die Implementierung und Realisierung des Aktionsplans durch das Präsidium der CAU Kiel soll außerdem von einem Inklusionsbeirat begleitet werden.

Der Prozess der Erstellung des Aktionsplans an und für die CAU Kiel hat bereits während der Erarbeitung wichtige Impulse gegeben und etliche Maßnahmen wurden nicht nur anvisiert, sondern mit deren Umsetzung wurde bereits begonnen. Die gemeinsame Erarbeitung von Hochschulangehörigen aller Statusgruppen mit und ohne Behinderungen kann als erster wichtiger Schritt in Richtung eines Disability Mainstreaming verstanden werden, der die Beteiligten für den Themenkomplex des behindert-Werdens sensibilisierte und deutlich machte, dass alle Hochschulmitglieder von Barrierefreiheit profitieren können.

Informationen und der Aktionsplan sind auf den [Webseiten der Stabsstelle für Gleichstellung, Diversität & Familie](#) und des [Arbeitsbereichs für Gender & Diversity Studies](#) der CAU zu finden.

Wer sich für eine Reflektion des Prozesses interessiert, sei auf den Beitrag der Projektleiterin, idm-Mitglied Prof. Uta Klein hingewiesen: „Inklusive Hochschule als partizipativer Prozess: Das Beispiel der Universität Kiel“, er ist in dem Sammelband „Inklusive Hochschule. Neue Perspektiven für Praxis und Forschung“ erschienen (Klein 2015).

Eddi Mehrrens

„Hier sind Sie gefragt!“ – Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung



„Hier sind Sie gefragt!“ – war der Header des Informationsflyers der sog. Befragungspakete, die vom 1. Oktober 2013 bis zum 30. September 2014 praktisch jedem oder jeder neuen Beschäftigten der hessischen Landesverwaltung bei Dienstantritt überreicht wurde. In den Befragungspaketen befanden sich neben kurzen technischen und datenschutzrechtlichen Hinweisen ein Schreiben des Staatssekretärs und Bevollmächtigten für Integration und Antidiskriminierung Jo Dreiseitel und die Zugangsdaten.

Worum ging es da?

Es ging um die „Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung“. Im Rahmen dieser vom Hessischen Integrationsministerium in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Statistischen Lan-

desamt durchgeführten Onlinebefragung wurden praktisch alle zwischen dem 1. Oktober 2013 und 30. September 2014 neu in den Landesdienst eingestellten Mitarbeiter_innen auf freiwilliger Basis und ohne Namensnennung befragt. Die neuen Mitarbeiter_innen wurden zu seinem bzw. ihrem möglichen Migrationshintergrund, Status, der Eingruppierung und dazu gefragt, wie er bzw. sie auf die Stelle im Hessischen Landesdienst aufmerksam geworden sind.

Wie kam es zu der Befragung? Warum wurde sie durchgeführt?

Die Durchführung der Befragung beruhte letztlich auf einer 2013 ausgesprochenen Empfehlung einer aus Vertreter_innen aller hessischen Ressorts zusammengesetzten Arbeitsgruppe. Zwar war das Ziel, mehr Mitarbeiter_innen mit Migrationshintergrund für den Lan-

desdienst zu gewinnen, schon in der Koalitionsvereinbarung von 2009 enthalten. Die Landesregierung hatte auch 2011 noch einmal ausdrücklich die interkulturelle Öffnung und damit auch die Erhöhung des Mitarbeitendenanteils von Menschen mit Migrationshintergrund als ressortübergreifende Aufgabenstellung anerkannt und erklärt, dass sie diese vorantreiben wolle. Die Frage aber, wie man die Entwicklung der Einstellungszahlen der Bevölkerungsgruppe beobachten und mögliche Rückschlüsse auf die Effektivität bisheriger Öffnungsaktivitäten ziehen können sollte, blieb zunächst unbeantwortet.

Was hat die Befragung ergeben?

Gemäß den Befragungsergebnissen haben 22,8% der befragten Neueingestellten einen Migrationshintergrund. Während Personen mit Migrationshintergrund im einfachen Dienst eher überrepräsentiert (gut 27%) sind und im höheren Dienst eher unterrepräsentiert (20%), entspricht ihr Anteil im mittleren und gehobenen Dienst dem Durchschnitt. Unter den Neueingestellten mit Promotion sind sie etwas stärker als im Durchschnitt vertreten; das Gleiche gilt für die Gruppe der Mitarbeitenden ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung. Unter den befristet Beschäftigten waren Menschen mit Migrationshintergrund leicht überrepräsentiert (24% im Verhältnis zu 20% bei den unbefristet Beschäftigten). Personen mit Migrationshintergrund lagen zudem bei den Auszubildenden mit 28% deutlich über dem Durchschnittswert; bei Beamtinnen und Beamten dagegen eher darunter (20%).

Auch wenn die Zahlen im Durchschnitt eine grundsätzlich recht gute Repräsentanz nahe legen, zeigte sich jedoch, dass die Anteile der Neueingestellten mit Migrationshintergrund je nach Ressort stark schwankten; zwischen 14 und 30,7%.

Die Ergebnisse zu der Frage „Wie sind Sie auf die Stellenausschreibung aufmerksam geworden?“ bewiesen, dass auch Interessierte an Stellen im Öffentlichen Dienst als Hauptmedium für die Stellensuche das Internet nutzen, aber auch, dass weiterhin private Netzwerke (Familie, Freunde, Bekannte) von entscheidender Bedeutung sind. Knapp 32% der Neueingestellten haben von der Stellenausschreibung über das Internet erfahren; 24% über private Netzwerke. Erst an dritter Stelle unterscheiden sich die Zugangswege von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund leicht. 11% der neuen Mitarbeitenden ohne Migrationshintergrund erhielten ihre Kenntnis über die Stelle über eine Zeitungsannonce; 15% der neu eingestellten Mitarbeiter_innen mit Migrationshintergrund erhielten die Information über die Bundesagentur für Arbeit.

Wie geht es weiter?

Nachdem die erste Welle der Befragung erfolgreich abgeschlossen wurde, laufen derzeit die Vorbereitungen zur zweiten Befragungswelle an. Wir sind schon heute sehr gespannt, wie sich die Quote der Menschen mit Migrationshintergrund in der 2. Welle darstellen wird. Denn nur über die Zeit wird man beobachten können, ob wir es schaffen, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Beschäftigung in der Landesverwaltung zu gewinnen.

Dr. Sange Addison-Agyei

Diversity-News



„DiVers“ – ein E-Learning-Tool zur Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre

„Jede/r von uns nimmt anders wahr, hat andere Zugänge, lernt anders und hat ein Recht darauf, in dem Anders-Sein ernst genommen und gefördert zu werden. Diese Herausforderung anzunehmen gilt sowohl für Lehrende als auch für Hochschulen.“ (Perko & Czolek, 2008, S. 72)

Dieser Herausforderung widmeten sich die Universität zu Köln und die RWTH Aachen im Jahr 2014 und entwickelten gemeinsam das internetbasierte Self-Assessment-Tool zur Gender- und Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre namens „DiVers“, gefördert durch das Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre (KomDiM).

In dem einjährigen Projekt (Laufzeit 1.1. – 31.12.2014) stand die Unterstützung und Stärkung der Kompetenzen der

Lehrenden an Hochschulen im Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit im Fokus. Das E-Learning-Tool „DiVers“ soll dabei sowohl die Selbstreflexion der Lehrenden in Bezug auf ihre eigene Rollenvielfalt anregen als auch ihr professionelles Handeln im Zusammenhang mit der Gestaltung von Kommunikation und Interaktionen, in der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die Fachinhalte, in der Wahl von Lehr-/Lernmethoden sowie in der Überprüfung von Leistungen in den Mittelpunkt stellen.

Es wurde bewusst Abstand genommen von einer Kategorienfo-kussierenden Darstellung (Geschlecht, Alter, Behinderung etc.), sondern folgende zentrale didaktische Handlungsfelder und damit verbundene übergreifende diversitätsbezogene Herausforderungen identifiziert:

(Selbst-) Wahrnehmung	Wahrnehmung und Bedeutung der eigenen Diversität
	Wahrnehmung und Umgang mit der Diversität der Studierenden
Fachinhalte	Einbezug der Gender- und Diversity-Studies in Fachinhalte
	Bezugnahme auf Lebenszusammenhänge der Studierenden
Kommunikation & Interaktion	Förderung einer diskriminierungsfreien Kommunikation
	Gestaltung einer diskriminierungsfreien Interaktion und Zusammenarbeit
Lehr- und Lernmethoden	Studierendenzentrierte Haltung unter Berücksichtigung der Vielfalt an Vorerfahrungen, Motivationen und Lernstilen
	Gestaltung einer diversitätsgerechten Lernumgebung
Leistungsüberprüfung	Diversitäts-gerechte Leistungsüberprüfung im Hinblick auf Prüfungsformen, Prüfungsdurchführung und Prüfungsbewertung
Rahmenbedingungen	Schaffung eines diskriminierungsfreien Zugangs zu Lehrveranstaltungen
	Gestaltung diversitäts-gerechter Rahmenbedingungen

Das E-Learning-Tool ist in drei Bausteine aufgeteilt. Self-Assessment-Test: Es wird empfohlen zu Beginn mit dem Self-Assessment-Test zu beginnen. Hier werden 21 Fragen zur Selbsteinschätzung gestellt. So werden beispielhafte

Situationen dargestellt, die bewertet werden sollen, sowie herausfordernde Übungsfragen in Bezug auf Erfahrungen und Diversity-Kompetenzen gestellt, die zum Nachdenken anregen sollen.

Diversity-News

Lernmodule: Den Hauptbestandteil des Tools bilden sechs Lernmodule zur An eignung und Vertiefung von Wissen. Jedes Lernmodul beginnt mit einem theoretischen Teil und endet mit praktischen Handlungstipps zu konkreten Fragestellungen, die die eigenen Handlungskompetenzen stärken sollen, sowie mit weiteren Literaturempfehlungen. Die Lernmodule orientieren sich an den oben genannten sechs didaktischen Handlungsfeldern: (Selbst)-Wahrnehmung, Fachinhalte, Kommunikation und Interaktion, Lehr- und Lernmethoden, Leistungsüberprüfung, Rahmenbedingungen.

Glossar: Ein Glossar bereitet die Themenfelder im Hinblick auf die Diversitätsfacetten im Bereich der Hochschule unter Berücksichtigung bereits vorhandener Glossarien auf und erläutert fachspezifische Begrifflichkeiten aus dem Test und den Lernmodulen.

Grundlegendes Ziel von DiVers war und ist es, Lehrende dabei zu unterstützen, die Vielfalt der Lebenslagen von Studierenden als Potenzial für eine qualitativ hochwertige Lehre zu erkennen und zur Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen anzuregen.

Hochschullehrende sollen für die Verknüpfung von innovativen Lehr- und Lernkonzepten sensibilisiert und bei der praktischen Umsetzung im Lehralltag unterstützt werden. Dabei kann das E-Learning-Tool ein Auftakt sein für eine weitere Auseinandersetzung mit dem Thema in der Lehre. Absolut sinnvoll und wünschenswert ist die Entwicklung von Präsenzangeboten an Hochschulen, die i.S. des Blended Learning, das Wissen und die Entwicklung von Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre vertiefen und in denen Erfahrungen ausgetauscht und reflektiert werden können.

Das E-Learning-Tool DiVers steht seit 2015 allen Interessierten zur Verfügung. Es ist über die [Homepage](#) frei zugänglich (kostenfrei und ohne weitere Vorbedingungen, eine Registrierung ist erforderlich).

Bei Fragen, Anmerkungen oder Anregungen nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf!

Projektleitung

*Universität zu Köln/Referat für Gender-Qualitätsmanagement: idm-Mitglied
Dr. Britt Dahmen*

(E-Mail: genderqm@verw.uni-koeln.de)

*RWTH Aachen/Stabsstelle „Integration Team - Human Resources, Gender & Diversity Management“ (IGaD):
Manuela Aye*

(E-Mail: genderanddiversity@rwth-aachen.de)

In eigener
Sache

Kurzbericht zur idm-Mitgliederversammlung 2016

Am 12. März 2016 fand die diesjährige Ordentliche Mitgliederversammlung (MV) der idm e.V. in Frankfurt am Main statt. Neben den allgemeinen Vereinsregularen erfolgte zunächst ein Rückblick auf das vergangene Jahr, das stark von der Entwicklung neuer Formate und Angebote durch den neu zusammengesetzten Vorstand geprägt war. Dazu zählen u.a. die idm-Diversity-Werkstatt für Trainer*innen, der idm-Diversity-Walk &Talk, das neue idm-Diversity-Magazin sowie der idm-Diversity-Infoflash.

Nach der Aussprache zum Tätigkeits- und Finanzbericht des Vorstands, dem Bericht zur Kassenprüfung und der Entlastung des Vorstands stand durch die Beendigung der Vorstandsarbeit von Birgit Reinhardt und Michael Berenson die Nachwahl von zwei Vorstandsmitgliedern für die verbleibende Amtsperiode bis zur MV 2017 an.

Zur Wahl für die Vorstandsarbeit stellten sich die idm-Mitglieder Grethe van Geffen aus Amsterdam (Inhaberin von Seba cultuurmanagement) sowie Serdar Yazar aus Berlin (BQN Berlin; Diversity und interkultureller Trainer und Berater). Wir freuen uns, zwei engagierte Diversity-Expert_innen für die

Vorstandsarbeit gewonnen zu haben und danken den ausscheidenden Vorstandsmitgliedern für ihr ehrenamtliches Engagement.

Das neue Vorstandsteam besteht somit aus:

Andreas Merx (Vorsitzender)
Grethe van Geffen (Stellv. Vorsitzende)
Dr. Bettina Schmidt (Schatzmeisterin)
Jessica Gedamu (Vorstandsmitglied)
Sibel Kara (Vorstandsmitglied)
Serdar Yazar (Vorstandsmitglied)

Im Anschluss an die offizielle MV gab es Gelegenheit zum Austausch zwischen idm-Mitgliedern und dem Vorstand. Dabei ging es um strategische Ziele des Vereins und es wurden Ideen für mögliche gemeinsame Aktivitäten der Mitglieder mit dem Vorstand entwickelt. Da aktuell ein Großteil der idm-Veranstaltungen in Berlin stattfinden, wurde begrüßt, dass Mitglieder vor Ort idm-Regionalgruppen initiieren wollen.

Die Profile des gesamten Vorstands finden Sie [hier](#).

Neue Vorstandsmitglieder bei idm

Wir freuen uns mit Grethe van Geffen aus Amsterdam und Serdar Yazar zwei anerkannte Diversity-Expert_innen für die Vorstandsarbeit gewonnen zu haben. Beide wurden auf der Mitgliederversammlung am 12. März 2016 in Frankfurt am Main einstimmig in den

Vorstand der idm gewählt. Beide bringen wertvolle Erfahrungen und Impulse für die Vorstandsarbeit mit.

Gerne möchten wir Ihnen die Profile der beiden neuen idm-Vorstandsmitglieder kurz vorstellen.

Grethe van Geffen arbeitet seit 1997 als Expertin für Diversity Management und hat in fast allen Bereichen Erfahrung als Beraterin, Trainerin und Projektmanagerin. Ihre Publikationsliste umfasst 12 Bücher über Diversity Management und mehr als 30 Artikel. Außerdem publiziert sie Materialien nicht nur mit dem Ziel, Diversity-Kompetenz zu fördern, sondern auch um Trainer/innen selbst mit guten Methoden auszustatten. Aktuell arbeitet sie an einem neuen Buch über Inklusive Führung (inclusive leadership), wofür sie ein neues Modell entwickelt hat.

Grethe ist seit 2005 idm-Mitglied und bringt viel Vorstands- und Vereinser-

Serdar Yazar studierte BA Sozialwissenschaften an der HU Berlin und MA Politikwissenschaft an der FU Berlin. Er arbeitete von 2007 bis 2013 in den Interessenorganisationen Türkisches Wissenschafts- und Technologiezentrum Berlin, Bundesverband Türkischer Studierendervereine, Türkische Gemeinde in Deutschland, Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg (TBB). In diesen Organisationen fungierte er als (Antidiskriminierungs-)Berater, Angestellter in Leitungspositionen oder als politischer Verantwortlicher.

Seit 2009 ist er als Diversity-Berater und Trainer tätig. Er konzipiert und führt Bildungsprogramme und Trainings (durch), erstellt Handreichungen, arbeitet als Lehrbeauftragter und begleitet gleichstellungsorientierte Veränderungsprozesse von Organisationen.

fahrung mit: sie war u.a. sechs Jahre Vorsitzende von Mensa Niederlande und Mitglied des International Board of Directors von Mensa und vier Jahre Vorstandsmitglied der Handelskammer Amsterdam. Sie spricht Niederländisch, Englisch, Französisch, Deutsch, Türkisch und etwas Spanisch.

Grethe ist stellvertretende Vorsitzende von idm. Ihr Tätigkeitsbereich ist u.a. Internationalisierung.



In eigener Sache

Seit Oktober 2014 arbeitet Yazar bei BQN Berlin im Strukturprojekt des Berliner Senats Berlin brauch dich! Zu seinen Aufgabenbereichen gehört die Begleitung und Unterstützung von Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes, der Landes- und privaten Unternehmen bei der interkulturell orientierten Personalentwicklung mit dem Fokus auf Auszubildende. Darunter fällt u.a. die Überprüfung von Bewerbungs- und Auswahlverfahren, die Konzeption von bedarfsgerechten Diversity Trainings und die Kommunikationsberatung von Veränderungsprozessen der Partnerinstitutionen.

Serdar ist Vorstandsmitglied bei idm und will den Verband u.a. durch Positionspapiere und Gremienarbeit noch weiter in der Fachöffentlichkeit verankern.



In eigener
Sache

Auftakttreffen des Diversity-Netzwerks der Länder und Kommunen – idm Kooperationspartner

Anfang Dezember 2015 fand die Kick-off-Veranstaltung des vom Land Berlin und der Stadt Köln in Kooperation mit idm initiierten Netzwerks auf Kommunal- und Landesebene zum Thema Diversity in öffentlichen Verwaltungen statt. In ihrem Grußwort betonte Kölns Oberbürgermeisterin Henriette Reker, dass „der Umgang mit Diversity für Köln als wachsende, bunte und tolerante Stadt Voraussetzung ist, um weiterhin und auch zukünftig mit unseren vielen Potenzialen und Ressourcen gut umzugehen. Diversity ist für mich dabei eine Frage der Haltung, die auf allen Ebenen der Verwaltung und der Stadtgesellschaft gelebt und erlebbar gemacht werden muss.“ Sie machte auch deutlich, dass Sie dafür auch persönlich steht die Verantwortung übernimmt.

Die Gastgeberinnen Nina Rehberg (Stadt Köln) sowie Dr. Sonja Dudek und Eren Ünsal (Land Berlin) führten inhaltlich in das Treffen ein und erläuterten im Interview mit Moderatorin Anne von Winterfeld den Hintergrund und Entstehungskontext des Netzwerks. idm wird vertreten durch Andreas Merx. In

Zusammenarbeit mit dem Land Berlin und der Stadt Köln wird idm (Andreas Merx) das Netzwerk punktuell beraten und begleiten sowie mit inhaltlichen Inputs bereichern. Das Netzwerk steht für einen horizontalen, ganzheitlichen und intersektionalen Diversity-Ansatz.

Beim ersten Treffen standen folgende Fragen im Mittelpunkt: Wie wird das Thema Diversity in anderen Kommunen und auf der Landesebene behandelt? Sind ähnliche Strukturen vorhanden? Wo ist das Thema angesiedelt und welche Diversity-Aspekte werden in den Blick genommen? Wo bestehen Schwierigkeiten und welche Erfolgsfaktoren gibt es?

Dazu präsentierten die rund 15 Vertreter/innen aus Ländern und Kommunen in einer Vorstellungsrunde und auf mitgebrachten Plakaten kurze Übersichten über die Struktur, Ziele und bisherige Maßnahmen im Rahmen ihrer Diversity-Prozesse. So konnte ein erster Überblick über den Stand der Diversity-Aktivitäten in den verschiedenen Verwaltungen gewonnen werden, der eine wichtige Voraussetzung für die weite-



ren Diskussionen und Strategie-Workshops im Verlauf des Treffens war.

In einem einführenden Input stellte Andreas Merx/idm dann nochmal zentrale Grundlagen und Rahmenbedingungen für Diversity in Verwaltungen vor und wies auf ganz unterschiedliche Implementierungspfade aus deutschen Verwaltungen wie auch aus den internationalen Städten Stockholm und Toronto hin. Er stellte strategische Fragestellungen wie „Vom Einzelnen zum Ganzen, aber wie“ oder „Wie kommt Diversity in den Mainstream?“ ebenso zur Diskussion wie Maßnahmen und win-win-Argumente zur Akzeptanzsicherung im Umgang mit Widerständen und Hindernissen. In einem offenen Forum diskutierten die Verwaltungsexpert/innen die Fragen aus dem Input und machten dazu wichtige Ergänzungen.

Der zweite Tag stand ganz im Zeichen einer abwechslungsreichen Strategiewerkstatt. In verschiedenen Formaten wie Partnerinterviews, Aktionsplanung oder kollegialer Beratung wurden zentrale Fragestellungen wie Formen einer

Diversity-Steuerungsstruktur, erfolgreicher Diversity-Kommunikation auf verschiedenen Ebenen, Umgang und Erschließung von Ressourcen oder der Einbindung bestehender Gleichbehandlungsansätze und Akteure in umfassendere Diversity-Prozesse praxisnah diskutiert.

Die Auftaktveranstaltung kann als rundum gelungen bezeichnet werden, das Interesse an weiterer Vernetzung und strategischem Austausch der Verwaltungsexpert/innen war groß. Das zweite Treffen des Netzwerks fand Anfang Juli 2016 in Berlin statt. Darüber berichten wir in der nächsten Ausgabe.

[Rede von Kölns Oberbürgermeisterin Henriette Reker.](#)

[Input von Andreas Merx/idm.](#)

[Website der Dienststelle Diversity der Stadt Köln.](#)

[Website der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung Berlin \(LADS Berlin\).](#)

am

Geflüchtete Menschen als Chance? – 2. idm-Diversity-Walk & Talk

Wir alle wissen, dass Bewegung für unsere Gesundheit und Wohlempfinden absolut notwendig ist. Studien belegen außerdem, dass auch unser Gehirn positiv auf Bewegung reagiert und sich Lernprozesse verstärken. Trotzdem gelingt es den meisten von uns nicht, die guten Vorsätze für mehr Bewegung immer in den Alltag zu integrieren. Auch in Diversity-Kreisen wird oft gut über Work-Life-Balance als essentieller

Bestandteil eines guten Diversity Managements doziert. Nicht immer aber gehen die Diversity-Akteur/innen selbst mit sich so um, wie sie es nach außen predigen. Deshalb wollten wir – die idm-Mitglieder Birgit Reinhardt und Andreas Merx – ein neues Format anbieten und ausprobieren und die Bewegung mit Diversity-Themen verbinden: der idm-Diversity-Walk & Talk.

In eigener Sache

idm-Mitglieder und Gäste bei kurzer Rast mit weitem Havelblick.

Nachdem der erste Walk & Talk im Oktober zum Thema „Ost-West“ entlang des Berliner Mauerwegs gut angekommen war, ging es am 9. April 2016 zu einer Wanderung auf dem Havelhöhenwanderweg Richtung Wannsee. Vor dem Hintergrund der gezielten Aufnahme hugenottischer Glaubensflüchtlinge durch Friedrich Wilhelm den „Großen Kurfürsten“ im 17. Jahrhundert, wurden die Chancen und Herausforderungen durch geflüchtete Menschen für die Dynamik einer vielfältigen Gesellschaft diskutiert. Nach einer Querung durch den Grunewald führte der Havelhöhenwanderweg in einer schönen,

abwechslungsreichen Strecke im leichten auf und ab Richtung Wannsee. Bei einer Rast im Restaurant am Grunewaldturm wurde sich weiter zum Thema ausgetauscht, aber auch Erholung und Genuss kamen nicht zu kurz. Das Wetter mit Licht und Schatten, Sonnenschein und Wolken, aber auch der Weg mit seinem auf und ab und dem Wechsel von verschlungenen Pfaden und langen übersichtlichen Waldalleen passten sehr gut zur wechselhaften Geschichte der Hugenotten in Berlin sowie auch der aktuellen Debatte um Geflüchtete.



Das Format hat sich bewährt und im Frühsommer wollen wir uns dann auf eine längere Wanderung vom Stadtrand Berlins nach Brandenburg aufmachen. Die Einladung finden Sie rechtzeitig auf der [idm-Website](#).

am

Was glaubst du? Umgang mit Religion und Weltanschauung im Training – idm-Diversity-Werkstatt für Trainer*innen

Religion und Weltanschauung – das waren die Themenschwerpunkte der idm-Diversity-Werkstatt für Trainer*innen im April 2016. Die idm-Geschäftsstelle war bei diesem vielschichtigen Thema gut besucht: 16 Trainer*innen kamen zusammen, um sich auszutauschen und den Ausführungen der idm-Mitglieder Andreas Hartwig und Gabriele Maria Gerlach von living diversity zuzuhören, die Elemente ihres Diversity Trainings mit Schwerpunkt Religion und Weltanschauung vorstell-

ten. Dazu gehörten ganz praktische Übungen, wie man in Diversity Trainings mit unterschiedlichen Adressat*innen über Religion ins Gespräch kommen kann, genauso wie ein interessanter fachlicher Input über Verbreitung und Wahrnehmung verschiedener Religionen und Weltanschauungen in Deutschland. Deutlich wurde dabei in der angeregten Diskussion immer wieder, dass Religionen mit unterschiedlichen Assoziationen besetzt sind und es grade in Bezug auf den Islam immer

wieder zu Verallgemeinerungen und Kulturalisierungen kommt. Dies im Training aufzufangen und zu thematisieren, sowie darüber hinaus geschützte Räume für Menschen mit und ohne religiöse Affiliation zu schaffen, gehört zu den Herausforderungen, die für Trainer*innen mit den Themen Religion und Weltanschauung einhergehen.

Die Diversity-Werkstatt gibt idm-Mitgliedern und Interessierten die Gelegenheit zum Austausch und zur Vernetzung unter Trainer*innen. Moderiert wird Sie von idm-Vorstand Jessica

Gedamu und idm-Mitglied Andreas Hartwig. Wenn Sie auch Interesse haben, eine Trainingswerkstatt zu einem Thema Ihrer Wahl zu gestalten, kommen Sie gerne auf uns zu.

Jessica Gedamu

Bestandsaufnahme Gender & Diversity – 14. Treffen der idm-Regionalgruppe Berlin

Am 11. Februar 2016, fand in der idm-Geschäftsstelle das 14. Treffen der Berliner idm-Regionalgruppe mit rund 20 idm-Mitgliedern und diversity-interessierten Gästen statt. idm-Mitglied Prof. Barbara Sieben (Helmut Schmidt Universität der Bundeswehr, Hamburg) stellte in ihrem Input Ergebnisse aus ihrem zusammen mit Prof. Daniela Rastetter (Universität Hamburg) bearbeiteten Projekt „Personal- und Organisationsforschung zu Gender und Diversity im deutschsprachigen Raum - Eine Bestandsaufnahme“ vor.

Es ging dabei auf Grundlage einer Bestandsaufnahme der Publikationen an Personal- und Organisationslehrstühlen u.a. um die Frage, welche Forscher/innen aus dem deutschsprachigen Raum den Lead einnehmen und welche Forschungsperspektiven – wie z.B. eher funktionalistisch oder radikal-emanzipatorisch oder kritisch – dabei dominieren. Weitere Forschungsfragen richteten sich nach den thematisierten Diver-

sity-Dimensionen und -Aspekten. Das Projekt sollte dazu beitragen, den Stellenwert der Diversity-Forschung im deutschsprachigen Raum besser einschätzen zu können und zukünftige Trends und Forschungsperspektiven zu erfassen.

Dem Impuls der Referentin folgte ein intensiver Austausch bei einer vom idm-Vorsitzenden Andreas Merx moderierten Diskussion. Die Gespräche und Vernetzung unter den idm-Mitgliedern und Gästen verlagerten sich dann im Weiteren in ein nahegelegenes türkisches Restaurant, wo bei Wein, Bier und leckeren türkischen Spezialitäten ein spannender Abend einen schönen Ausklang nahm.

Die Präsentation von Prof. Barbara Sieben finden Sie auf der [idm-Website](#).

am

Nachruf

Nachruf auf Prof. Gertraude Krell



Am 5. Januar 2016 verstarb unser langjähriges idm-Mitglied, die große Pionierin und Diversity-Expertin Prof. Gertraude Krell nach langer Krankheit im Alter von 63 Jahren. Gertraude war von 1991 bis 2007 als Professorin für Betriebswirtschaftslehre am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin tätig. Der Schwerpunkt ihres wissenschaftlichen Wirkens lag auf dem Thema Chancengleichheit durch Personalpolitik und auf der Entwicklung einer modernen Personalwissenschaft. Gertraude prägte den Diskurs um Diversity Management sowie insbesondere auch den um das Verhältnis von Gender, Gleichberechtigung und Diversity wie kaum eine andere Einzelperson in Deutschland. Es ist vor allem ihr zu verdanken, dass sich diese Themen in der deutschen Betriebswirtschaftslehre etabliert haben. Sie hat nicht zuletzt auch in den letzten Jahren durch stetige Artikel, Herausgeberschaften und Vorträge mit immer klugen Einsortierungen und dem Herstellen von Verbindungen in einem „integrativen Ansatz“ einen kaum zu überschätzenden Einfluss auf die Weiterentwicklung und Differenzierung von Diversity Management in so verschiedenen Handlungsbereichen wie Wirtschaft, Verwaltung oder Gewerkschaften und vielen weiteren Diversity- und Gender-Themen genommen.

Bei idm war Gertraude quasi seit Vereinsgründung Mitglied und hat den Verein durch verschiedene Beiträge wie etwa dem Impulsvortrag zur Gründung der Berliner idm-Regionalgruppe 2011 oder im Dreamteam mit Gräfin Aletta von Hardenberg (Charta der Vielfalt) zu „Diversity in Deutschland 2013“ sowie zahlreichen Kommentaren und Hinwei-

sen immer aktiv begleitet und bereichert. Für den Vorstand war sie immer eine wichtige, vertrauensvolle und inspirierende Quelle für Austausch und alle Fragen der strategischen Weiterentwicklung des Vereins. Ihr Blick für das Menschliche und das Machbare waren dabei stets geprägt von großer Herzlichkeit und Klarheit. Und oft auch von einem schelmischen und wissenden Lächeln begleitet.

Familie, Freunde und Kolleg/innen nahmen auf einer würdigen, bewegenden und stimmungsvollen Trauerfeier Abschied von Gertraude. Die Feier wäre sehr nach dem Geschmack Gertraudes gewesen. Trotz langer Krankheit waren gerade ihre letzten Jahre von einer großen Lebensfreude, dem Wissen um den notwendigen Möglichkeitssinn angesichts der Relativität aller Dinge und immer auch von einer guten Prise tiefsinnigem, aber nie schwermütigem Humor geprägt. Dieser Geist schwebte wie glitzernder Sonnenstaub über der Feier und man konnte, wenn man genau hingehört hat, auch ab und an ein leises Schmunzeln von Wolke 64 d vernehmen.

„Wir haben eine große Wegbereiterin verloren“ titelten ganz richtig zwei große Traueranzeigen im Tagesspiegel und in der FAZ, die von einem großen Netzwerk von Freunden und Kolleg/innen Gertraudes veröffentlicht worden waren. idm wird dem lebensbejahenden Geist und der nie aufhörenden Neugierde und dem wissenschaftlichem Forschungsdrang Gertraudes treu bleiben. Es gilt jetzt die Fackel, die für viele immer so hell geleuchtet hat, nun mit vielen Händen weiterzutragen.

Mit herzlichen Grüßen und einem melancholischen, aber zuversichtlichen Blick auf Wolke 64 d,

Andreas Merx

Kalender

- 25.-29. Juli 2016, Kochel
Interkulturelle Kommunikation, Diversity und Antidiskriminierungsansätze
 Friedrich-Ebert-Stiftung
[Weitere Informationen](#)
30. Juli 2016, Berlin
Wie umgehen mit rechten Raumgreifungs- und Argumentationsstrategien?
 Bildungswerk Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung
[Weitere Informationen](#)
16. August 2016, Berlin
10 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Rückblicke, Perspektiven und Visionen
[Weitere Informationen](#)
5. September 2016, Berlin
Start der Diversity-TrainerIn-Ausbildung bei living diversity
[Weitere Informationen](#)
- 6.-8. September 2016, Berlin
Vielfaltswerkstatt der Charta der Vielfalt e.V. bei der Ernst & Young GmbH
[Weitere Informationen](#)
7. September 2016, Rostock
Tagung: Integration wie geht das? Bildung, Arbeit, Kultur
 migra e.V.
[Weitere Informationen](#)
- 9./10. September 2016, Hannover
Vielfältige Differenzlinien in der Diversitätsforschung
 Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz
[Weitere Informationen](#)
15. September 2016, Wien
Workshop „Managing the Unconscious @Work“ – Unbewusste Denk- und Verhaltensmuster in der Arbeitswelt erkennen und steuern
[Weitere Informationen](#)
- 10./11. Oktober 2016, Berlin
Diversity Mainstreaming in der strategischen Umsetzung
 Workshop speziell im Green Campus der Heinrich Böll Stiftung
[Weitere Informationen](#)
- 10.-13. Oktober 2016, Berlin
Diversity-ManagerIn-Ausbildung bei living diversity
[Weitere Informationen](#)
11. Oktober 2016, Wien
fair.versity Austria 2016 mit Schwerpunkt Innovationsfaktor Diversität
[Weitere Informationen](#)
18. Oktober 2016, München
Antidiskriminierung in der Arbeitswelt – Wege zu einer inklusiven Gesellschaft
 Fachtag der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
[Weitere Informationen](#)
- 10./11. November 2016, Berlin
DIVERSITY 2016. Zweitägige Konferenz der Charta der Vielfalt in Kooperation mit dem Tagesspiegel
[Weitere Informationen](#)
11. November 2016, Bonn
Abschlussfachtagung des bundesweiten Transferprojekts: Interkulturelle Netzwerke - Bildungsbeauftragte für junge Menschen!
[Weitere Informationen](#)
- 24.-26. November 2016, Berlin
„Gender und Diversity in die Lehre! Strategien, Praxen, Widerstände“
 Freie Universität Berlin
[Weitere Informationen](#)
- 6./7. Dezember 2016, Berlin
„Migration bewegt“ – IQ-Kongress 2016
[Weitere Informationen](#)



Internationale Gesellschaft für Diversity Management e.V.

IMPRESSUM

Die von den einzelnen Autor/innen veröffentlichten Beiträge spiegeln nicht zwangsläufig die Meinung der Redaktion wieder.

Herausgeber:

Internationale Gesellschaft für Diversity Management e.V.

Postadresse:
Nürnberger Str. 13
D-10789 Berlin

E-Mail: info@idm-diversity.org

Redaktion:

Sibel Kara, Andreas Merx

Zum abonnieren oder abbestellen des idm-Diversity Magazins schreiben Sie bitte eine Mail an: redaktion@idm-diversity.org

idm – ein starkes Netzwerk in Vielfalt

idm ist ein Fachverband mit einem bundesweiten und internationalen Netzwerk, mit Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden, NGOs und Beratung. idm bietet in zahlreichen verschiedenen Formaten und Kontexten eine Plattform, um unterschiedliche Expertisen und Erfahrungen auszutauschen und im fachlichen Dialog gemeinsam neue Perspektiven zu entwickeln.

Wir haben das Ziel, das Bewusstsein für einen ganzheitlichen horizontalen Diversity-Ansatz auf einer breiten Basis zu schärfen und entsprechende Kompetenzen zu vermitteln.

Wir organisieren Veranstaltungen auf regionaler und bundesweiter Ebene, beteiligen uns an Weiterbildungslehrgängen und führen Diversity-Projekte durch, wir wirken in der Öffentlichkeit und machen Erkenntnisse und Beispiele aus Wissenschaft und Praxis einer interessierten Öffentlichkeit zugänglich.

Wir bieten im Rahmen unserer Vernetzung die benötigten Fachleute und Ressourcen für Veranstaltungen, Forschung und Projekte.



Werden Sie Mitglied...

...bei einem attraktiven und lebendigen Netzwerk, dem Fachverband idm! Bei uns finden Sie viele aktive Diversity-Expert/innen aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Wissenschaft, NGOs und Beratungspraxis. Damit können Sie zahlreiche neue Kontakte gewinnen und haben die Möglichkeit zu einem interdisziplinären und immer intensiven Erfahrungsaustausch. Das kann für Ihre Arbeit und Expertise in doch nur bereichernd sein!

Vorteile einer Mitgliedschaft

- ◆ Professionelle Heimat und Austausch mit anderen Expert/innen sowie kollegiale Beratung z.B. in idm-Regionalgruppen oder bundesweiten Netzwerktreffen und großen Jahrestagungen

- ◆ Zusammenarbeit bei Ausbildungen, Konferenzen, Workshops
- ◆ Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis
- ◆ Zugang zu Diversity-Management-Konzepten und Veröffentlichungen
- ◆ Präsentationsforum für die eigene Arbeit (idm-Diversity-Infothek und idm-Diversity-Newsletter)

- ◆ Zugang zu internationalem Berater/innen- und Know-How Pool
- ◆ Empfehlungen/Referenzen: aktive Vernetzung der Mitglieder auf Anfrage

- ◆ Vermittlung von Anfragen zu Diversity-Management-Projekten

- ◆ Zusammenarbeit in Diversity-Projekten

Wir würden uns freuen, Sie als neues Mitglied begrüßen zu können!

Weitere Informationen zur Mitgliedschaft sowie das Antragsformular finden Sie [hier](#).