

# **Gender, Diversity und Anti-Diskriminierung in der beruflichen Integration**

**AusbildungsFIT Fachtage 2022, 29. 9. 2022**

**FH-Prof.in Dr.in Mag. Eva Fleischer**

# Zum Einstieg



- Wie wird mit Pluralität in der Organisation umgegangen?
- Wie wird über Diversität gesprochen? Wird diese thematisiert? Wird sie als positiv, als wünschenswert oder eher als „zusätzliche“ Belastung gesehen?
- Welche Dimensionen von Vielfalt werden wahrgenommen?
- Gibt es ein Bewusstsein für ungleiche Zugangs- und Teilhabechancen? Welche Barrieren werden wo wahrgenommen? Welche nicht?
- Wie wird mit Diskriminierungsrisiken in der Organisation umgegangen?

(vgl. Lummerding/Wiedmann 2021)

# Wo wird das Thema Gender/Diversität sichtbar?



- ...wenn für einen spezifischen „Fall“, für die „Ausgewogenheit im Team“ eine männliche bzw. weibliche Fachkraft gesucht wird
- ...wenn Menschen mit „Migrationshintergrund“ aufgrund dieser Zuordnung eine besondere Qualifiziertheit für die Arbeit mit ähnlich zugeordneten Zielgruppen zugeschrieben wird
- ...wenn aufgrund der Zuordnung einer Person auf deren Lebensweise, familiäre Zusammenhänge, Interessen und Kompetenzen geschlossen wird
- ...wenn davon ausgegangen wird, dass ein bestimmtes Geschlecht besser für Führungspositionen geeignet ist
- ...wenn die Chancen für einen Ausbildungsplatz von Merkmalen wie Nachname, Religionszugehörigkeit, Geschlecht bestimmt werden
- ...wenn Teilnehmer\*innen sich als „nicht-binär“ identifizieren, dies in der Statistik aber nicht abgebildet werden kann

# Diversity als vielschichtiges Konzept



"Die Kernidee des Diversity-Diskurses lässt sich als Anerkennung der menschlichen Vielfalt und Pluralisierung von Lebensformen in ihren individuellen, sozialen und politischen Dimensionen fassen. Diversity-Ansätze wenden sich von jenen ab, die Differenz als Problem definieren, das es zu beheben gilt. Differenzen werden hier im Gegenteil als förderungswürdige Bereicherung beschrieben (Rosenstreich 2011: 232)."

- Vielfältige Verständnisse, aber auch Missverständnisse
- Diversity als Vielfalt, als Konzept zur Unternehmensveränderung, als Gegenbegriff zu Diskriminierung, aber auch als Anti-Diskriminierungsstrategie
- Unterschiedliche Positionen entlang der Berücksichtigung von Macht im Kontext von Vielfalt (Krell 2014)
- Unterschiedliche Positionen in Bezug auf das Verständnis von Differenzlinien, siehe Beispiel Gender (Gleichheit – Differenz – Dekonstruktion) (Fleischer 2019)

# Zum Nachdenken



- Wie wird in der Organisation „Vielfalt“ definiert? Wie wird sie von unterschiedlichen Beteiligten beschrieben?
- Mit welchem Ziel soll sie erhöht werden? Wofür wird sie „gebraucht“?
- Welchen Umgang gibt es mit Mitarbeitenden / Nutzer\*innen in der Organisation, die als „Minderheitenangehörige“ wahrgenommen werden?
- Welche Form des Abbaus von Barrieren, welche Unterstützung, welche Nachteilsausgleiche gibt es?
- Werden Macht- und Diskriminierungsstrukturen wie Sexismus oder Rassismus in der Organisation / bei Kooperationspartnern / am Arbeitsmarkt benannt und bearbeitet? Wenn ja, wie? (vgl. Lummerding/Wiedmann 2021)

# Diversity – historisch gesehen



## Positive Diskriminierung (Affirmative Action)

Wiedergutmachung von  
vorausgegangenen Diskriminierungen

## Wertschätzung von Diversity

Mehr als nur Repräsentation

## Diversity Management als betriebswirtschaftlicher Ansatz

Business Case

## Diversity als Menschenrechts- und Antidiskriminierungsansatz

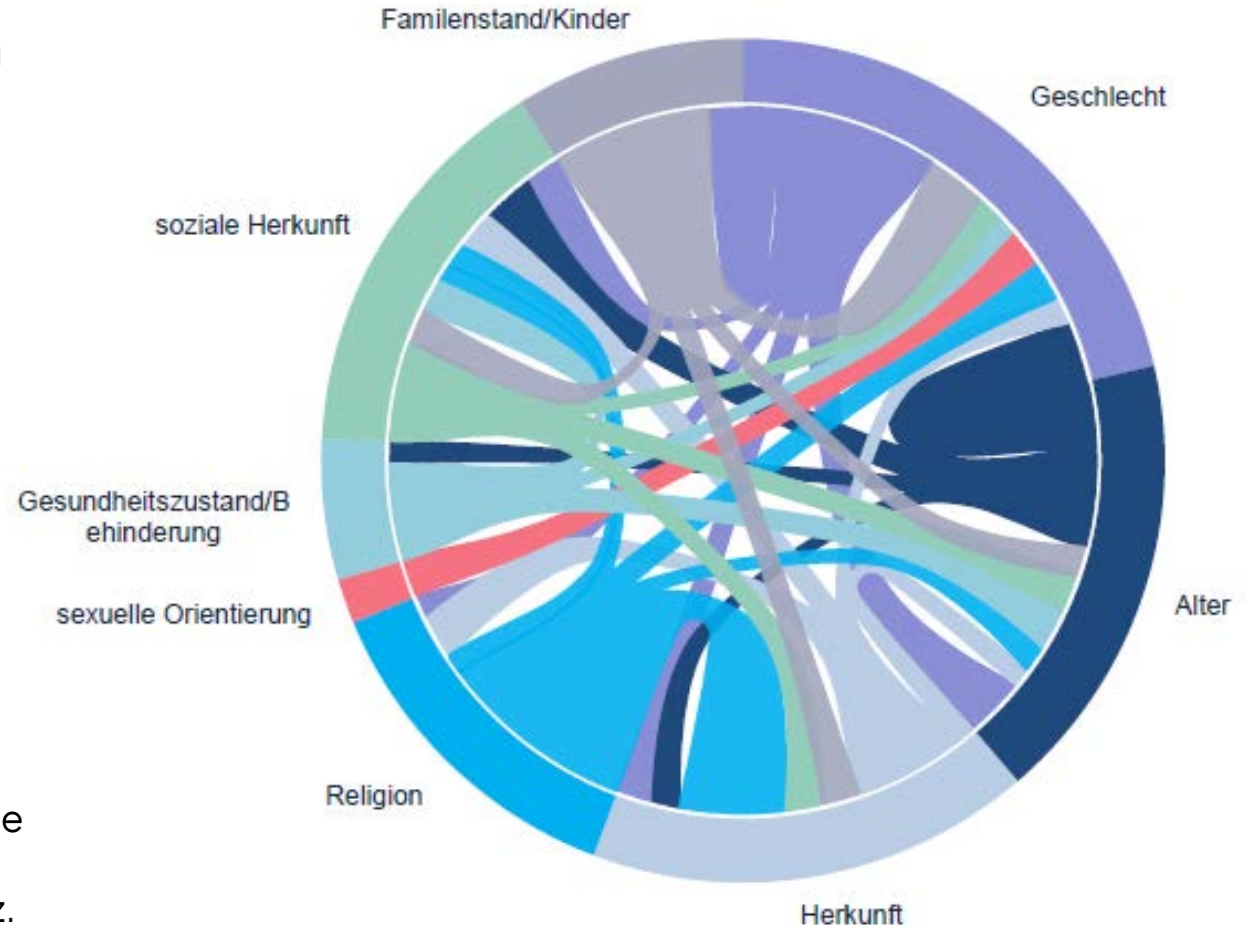
Equity Case

# Intersektionalität – wenn Differenzen zusammenwirken

Lebenssituationen von Menschen können nicht durch eine Differenz allein wie z. B. Geschlecht oder Religion erklärt werden. Leben ist immer multidimensional und komplex.

Vielfältige Differenzlinien wirken gleichzeitig im Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse und führen zu je spezifischen Identitäten und Diskriminierungs- und Privilegierungserfahrungen

Die Farben geben jeweils an, welche Diskriminierungsgründe besonders häufig genannt werden (Außenkreis) und welche zusammen vorkommen (Verbindungsstränge), z. B. Türkis = Religion und Geschlecht bzw. soziale Herkunft / Herkunft



Quelle: Schönherr, Leibetseder Österreich 2019

# Felder von Gender/Diversity Management



## Externe Umsetzung in den Aufgabenfeldern

- Schlüsselbereiche
  - Folgenabschätzung
  - Budgetanalyse
  - Daten und Statistiken
  - Sprache und Kommunikation
- G/DM in internen und externen Leistungen und Maßnahmen

## Interne Umsetzung im Personalmanagement

- Gleiche Teilhabe
- Einstellungsverfahren, Arbeitsbewertung und Einkommen
- Vereinbarkeit Sorgepflichten – Beruf
- Arbeitsbedingungen
- Personalentwicklung
- Fördermaßnahmen / Bewusstseinsbildung
- Umgang mit interner Diskriminierung



# Gender/Diversity Kompetenz ist gefragt

<b>Fachkompetenz</b>  Fundiertes Wissen als Voraussetzung für Analyse und Reflexion	<b>Methodenkompetenz</b>  Umsetzung und Gestaltung von Organisations-, Bildungs- und Beratungsprozessen
<b>Sozialkompetenz</b>  Macht- und diskriminierungsbewusste Kommunikation und Interaktion	<b>Selbstkompetenz</b>  Selbstkritische Reflexion eigener Diversity-Positionen im beruflichen Handeln

(vgl. Lummerding/Wiedmann 2021)

# Bsp. Diskriminierungsschutz braucht Know-How

## Fachwissen

- Mechanismen bei Diskriminierung
- Methoden des Umgangs (z. B. Diskriminierungsmatrix)

## Rechtliche Grundlagen

- Gleichbehandlungsgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz
- Strafrecht (z. B. Verhetzung)

## Zuständigkeiten

- Beispiel: (sexuelle) Belästigung – Zuständigkeit Gleichbehandlungsanwaltschaft / Gleichbehandlungskommission / Polizei / Staatsanwaltschaft



Rote Linie (Symbolbild „die grüne“ / Adobe Stock)

# Machtkritisches Gender/Diversity Management – Erfolgsfaktoren

- ✓ Gender/Diversity Management muss top-down erfolgen, das heißt, es braucht Führungsverantwortung (Leitbild, Betriebsvereinbarung, Verhaltenskodex)
- ✓ Die Belegschaft muss eingebunden werden – bottom up
- ✓ Gender/Diversity Management muss als ganzheitliche Strategie und laufender Veränderungsprozess umgesetzt werden – Querschnittsaufgabe mit professioneller Begleitung, um Gender/Diversity Konflikte besprechbar zu machen und Lernen zu ermöglichen

# Machtkritisches Gender/Diversity Management – Erfolgsfaktoren

- ✓ Gender/Diversity Management braucht ausreichende Ressourcen und Kapazitäten: Gender/Diversity-Kompetenz, finanzielle und zeitliche Ressourcen, eine Organisationsstruktur, die den Austausch von Informationen und das vernetzte Arbeiten begünstigt.
- ✓ Gender/Diversity Management braucht Commitment, Analyse, klare Gleichstellungsziele, Monitoring sowie Evaluation

„Echte Veränderung, langanhaltende Veränderung  
passiert Schritt für Schritt!“

Ruth Bader Ginsburg (1933 – 2020), Juristin und Vorreiterin für Frauenrechte

**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!**

Kontakt:

[eva.fleischer@mci.edu](mailto:eva.fleischer@mci.edu)

[eva.fleischer@social-change.rocks](mailto:eva.fleischer@social-change.rocks)

[www.social-change.rocks](http://www.social-change.rocks)



# Literatur



- Aschenbrenner-Wellmann, Beate; Geldner, Lea (2021): Diversität in der Sozialen Arbeit. Theorien, Konzepte, Praxismodelle. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.
- Biele Mefebue, Astrid (Hg.) (2021): Handbuch Intersektionalitätsforschung. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH; Springer Vs (Springer Reference Sozialwissenschaften).
- Beck, Heike (2015): "Wir diskriminieren nicht - wir studieren doch Soziale Arbeit". In: Bettina Bretländer, Michaela Köttig und Thomas Kunz (Hg.): Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion; Grundwissen soziale Arbeit; Bd. 15. Kohlhammer (Grundwissen Soziale Arbeit, 15), S. 27–36.
- Dern, Susanne; Zöller Ulrike (2012): Diskriminierungsrisiken im Beratungsalltag. In: Widersprüche 32 (126), S. 93–105.
- Ewers, Karin; Schallert, Daniela (2014): Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung. Verfasst von abz\*austria im Rahmen des Projekts „Bildungsberatung Österreich-Querschnittsthemen“. abz\* austria. Wien.
- Fleischer, Eva; Lorenz, Friederike (2012): Differenz(ierung)en, Macht und Diskriminierung in der Sozialen Arbeit? In: soziales\_kapital wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit (8). Online verfügbar unter <http://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/viewFile/245/386.pdf>, zuletzt geprüft am 07.09.2015.
- Fleischer, Eva (2019): Ins Gespräch kommen zum Thema Geschlecht. Plädoyer für eine theoriebasierte geschlechterreflektierte Bildungsarbeit. In: Erwachsenenbildung. Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis 65 (2), S. 56–59.
- Grönheim, Hannah von; Seeberg, Jelena (2022): Diversity als Reflexionsmethode in der Sozialen Arbeit. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Imdorf, Christian (2017): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. In: Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Vs (Sozialwissenschaften), S. 353–366.

# Literatur



- Krell, Gertraude (2014): Diversity: Vielfältige Verständnisse – und auch Missverständnisse. In: Stefanie Nutzenberger und Eva M. Welskop-Deffaa (Hg.): Aufregend bunt, vielfältig normal! Managing Diversity in Betrieb und Verwaltung. Hamburg: VSA Verlag, S. 20–31.
- Lummerding, Susanne; Wiedmann, Sybille (2021): Mini-Handbuch Diversity. Impulse für die Beratungspraxis. Weinheim: Beltz Verlagsgruppe (Mini-Handbücher).
- Schönherr, Daniel; Leibetseder, Bettina; Moser, Winfried (2019): Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung. Endbericht. Im Auftrag der Arbeiterkammer. Sora Institute for Social Research and Consulting. Wien.
- Martens, Diana; Mohr, Simon; Struck, Peter; Vogt, Friederike (2020): Lebenswirklichkeiten und Problemlagen von LSBTIQ\* mit unterschiedlichen Formen der Behinderung, chronischen Erkrankungen, psychischen und sonstigen Beeinträchtigungen. Abschlussbericht. Hg. v. LAG Lesben in NRW e. V. Düsseldorf.
- Rosenstreich, Gabriele (2011): Antidiskriminierung und/als/trotz... Diversity Training. In: Castro Varela, María do Mar und Nikita Dhawan (Hg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Berlin ~[u.a.]œ: LIT-Verl. (Politikwissenschaft, Bd. 158), S. 230–244.
- Schröer, Hubertus (2018): Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konturen einer neuen Diversitätspolitik in der Sozialen Arbeit. In: Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin Elinor Sauer und Barbara Schramkowski (Hg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer Vs, S. 773–785.