

DIVERSITY-NEWSLETTER 64

Herbst 2010
Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

wie bisher orientieren wir uns mit unserem Newsletter an aktuellen Debatten und beschäftigen uns daher in der aktuellen Ausgabe an mehreren Stellen mit dem Thema Migration. Es erwarten Sie Beiträge über türkische SchülerInnen, deren schlummernde Talente sowie die (verbesserungsfähige) Nutzung von Islamic Banking in Deutschland. Auch möchten wir Ihnen eine neue Hochschulkooperation zwischen dem Deutschen Auswandererhaus und dem Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien der Universität Osnabrück vorstellen, die unter anderem gemeinsam einzelne Facetten der Migration erforschen wird.

Ebenfalls bleibt das Thema Gender anlässlich der anhaltenden Diskussion ein Schwerpunkt: Wie finden Frauen eigentlich ihre Wunschberufe? Und was kann man tun, um Frauen für technische Studiengänge und Berufe noch besser zu begeistern? Ist die Situation von Frauen in der Wirtschaft tatsächlich so ungünstig wie häufig behauptet?

In Anbetracht der Umstrukturierung der ‚Charta der Vielfalt‘ in einen als Verein, möchten wir Ihnen über den Diversity Charta Kongress berichten, welcher vor wenigen Tagen in Berlin stattfand und die neue Gestaltung der Charta zum Thema hatte.

Darüber hinaus finden Sie spannende Beiträge zu den Themen Anonyme Bewerbungen, Auslandsaufenthalte von Auszubildenden, Diskriminierung psychisch Kranker und Rente mit 67.

Für heute wünschen wir Ihnen eine informative Lektüre.

Ihr Team von

Ungleich Besser Diversity Consulting

DIVERSITY-NEWSLETTER 64

Herbst 2010
Inhalt

DIVERSITY DIMENSIONEN	STRATEGIEN & INSTRUMENTE
<ul style="list-style-type: none"> ■ Türkische Schüler wollen Bildung ■ Demografie wandelt Berufsbilder 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Frauen und Technik – eine Frage der Organisation ■ Mädchen finden Traumberufe in Fernsehserien
OFFENER BRIEF	ÖKONOMISCHER NUTZEN
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ungleich Besser bleibt ungleich besser 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Geld anlegen mit Allah ■ Kein schlummerndes Talent soll unentdeckt bleiben
ORGANISATIONSPRAXIS	MEDIEN & DIVERSITY
<ul style="list-style-type: none"> ■ Neue Hochschul-Kooperation im Themenfeld „Migration“ ■ Diversity Charta Kongress der Deutschen Telekom 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pro & Contra: Anonyme Bewerbungen ■ Rezension: Geschlechterungleichheiten im Betrieb
POLITIKECKE	DIVERSES
<ul style="list-style-type: none"> ■ Auslandserfahrung von Auszubildenden bleibt förderungswürdig ■ Rente mit 67 macht arm 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gegen Diskriminierung psychisch Kranker
IMPRESSUM	

DIVERSITY DIMENSIONEN

Türkische Schüler wollen Bildung

Entgegen der aktuell in den Medien propagierten Meinung, ein Migrationshintergrund bedinge geringen schulischen Erfolg zeigt eine aktuelle Studie, dass türkische GrundschülerInnen bei vergleichbarem sozialen Hintergrund und gleichen Leistungen häufiger auf höhere Schularten wechseln als ihre deutschstämmigen AltersgenossInnen. Der hohe bestehende Anteil von Haupt- und Sonderschülerinnen und –schülern mit Migrationshintergrund rückt damit in ein neues Licht. Die Doktorarbeit des Soziologen Jörg Dollmann vom Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES) untersuchte die Bildungssituation und –motivation türkischstämmiger SchülerInnen. Sein besonderes Interesse galt der Frage, ob die im Durchschnitt schlechtere Bildungssituation durch einen geringen Bildungsanspruch die bestehenden Nachteile noch verschlechtert oder durch höhere Bildungsmotivation reduziert.

Ein wichtiges Ergebnis der Analysen zeigt, dass vor allem die Hauptschulen bei entsprechenden Schulleistungen von türkischstämmigen Schülerinnen und Schülern nach Möglichkeit gemieden wird. So ist die Chance eines Wechsels auf die Realschule anstelle der Hauptschule für TürkInnen dreimal höher als für vergleichbar qualifizierte GrundschulabgängerInnen ohne Migrationshintergrund. Der Vergleich zwischen Realschule und Gymnasium weist eine ähnliche, wenn auch statistisch nicht so signifikante Tendenz auf. Mit dem vergleichsweise höheren Anspruch wirken die betrachteten SchülerInnen mit Migrationshintergrund bestehenden Defiziten entgegen. Das insgesamt dennoch schlechtere Abschneiden der türkischen Kinder liegt nach Ansicht des Soziologen an der ungünstigeren sozialen Situation der Kinder. Gemeint ist das Bildungsniveau der Eltern sowie der sozioökonomische Status der Familien und der teilweise daraus resultierenden nachteiligeren Kompetenzentwicklung in den ersten Schuljahren. Belege für Diskriminierung fand er indes nicht.

Umso mehr verdeutlichen die Ergebnisse die Notwendigkeit einer adäquaten Anpassung der Integrationsbemühungen sowie weiterer Fördermaßnahmen, um die Negativspirale in der nunmehr dritten Generation endgültig aufzubrechen. Dies hat auch die Universität Duisburg-Essen erkannt. Sie fördert mit dem neuen Programm „Chance2“ für einen Zeitraum von sieben Jahren und mit einem Etat von 2,3 Mio. Euro gezielt begabte Jugendliche mit Migrationshintergrund aus Nicht-Akademikerfamilien von der 9. und 10. Klasse bis zum Bachelorabschluss.

Weitere Informationen: www.uni-due.de/chancehoch2

Demografie wandelt Berufsbilder

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, die dazu führt, dass im Jahr 2020 rund 30% aller Deutschen über 60 Jahre alt sein werden, gewinnt die Altersforschung an Brisanz. Im Zuge dessen wurde an der Hochschule Niederrhein der ehemalige Forschungsschwerpunkt „Kompetenz im Alter zwischen Routine und Kompetenz“ zum Zentrum „Ressourcenorientierte Alter(n)sforschung – REAL“ aufgewertet. Der bisherige Forschungsschwerpunkt umfasste Studien zum Ernährungs- und Kaufverhalten älterer Menschen, ihrer Mobilität, zu ihrem sozialen Engagement sowie der Herstellung von Kleidung für pflegebedürftige Menschen. Mit dem neuen Kompetenzzentrum will man den Prozess des demografischen Wandels aktiv begleiten. Dabei sind laut Zentrumsleitung noch die Fragen offen, welche Rolle ältere Menschen zukünftig in unserer Gesellschaft spielen werden und welche Ressourcen unsere Gesellschaft den Älteren zur Verfügung stellen kann. Sicher ist in den Augen der beiden Leiter des Zentrums, Prof. Dr. Kerkhoff und Prof. Dr. Loffing, dass die alternde Gesellschaft völlig neue Berufsbilder hervor bringen wird.

Auf die zukünftigen Bedürfnisse der alternden Gesellschaft fokussiert auch der neue Kontaktstudiengang „Alter und anwendungsorientierte Technik (KONTAAT)“ der Hochschule Mannheim, der mit dem Titel „Geronto-Ingenieur“ abschließt. Die Hochschule reagiert so auf den steigenden Bedarf an IngenieurInnen, die bei der Entwicklung technischer Geräte und Systeme die spezifischen Bedürfnisse Älterer berücksichtigen.

STRATEGIEN & INSTRUMENTE

Frauen und Technik – eine Frage der Organisation

Seit mehreren Jahren versuchen Politik und Wirtschaft mit Initiativen wie „Komm, mach MINT“, Frauen in technische Berufe und Studiengänge zu locken, um dem steigenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken – mit bis dato eher bescheidenem Erfolg. Einen neuen, viel versprechenden Weg hat nun die Berliner Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) eingeschlagen. Die Verantwortlichen dort haben erkannt, dass das Problem nicht bei den Frauen selbst liegt, sondern unter anderem an den Hochschulen. Frauen entscheiden sich laut der Eva Viehoff, Projektkoordinatorin der MINT-Initiative, vor allem dann für einen technischen Beruf, wenn dieser einen gesellschaftlichen Nutzen hat. In der Folge rief die HTW einen neuen Bachelor-Studiengang ins Leben, der sich ausschließlich an Frauen richtet und die Aspekte Informatik und Wirtschaft kombiniert. Dabei verzichtet die Hochschule auf das Aussieben der Studentenschaft durch trockene Lehrveranstaltungen in den ersten Semestern, die Untersuchungen zufolge unter anderem begabte Frauen in die Flucht schlagen. Statt dessen setzt die HTW auf die Kombination von technischen Aspekten und ihrer Anwendung in der Wirtschaftspraxis. Die Studienzeiten orientieren sich an den

Öffnungszeiten von Kindertagesstätten und Klausurtermine liegen außerhalb von Schulferien. Dabei genießen die Studentinnen auch die Abwesenheit männlicher Kommilitonen mitsamt ihren „höhnischen Sprüchen“, die, so die Prodekanin der HTW Debora Weber-Wulff, in technischen Fächern an den Hochschulen keine Seltenheit seien.

Mit dem Konzept haben die Verantwortlichen ausgetretene Pfade verlassen und bieten ein Musterbeispiel gelungener Gender Arbeit. „Häufig wird Gleichstellung mit gleicher Behandlung verwechselt“, weiß Diversity-Experte Michael Stuber. „Aus Sicht des Diversity Managements geht es aber um die Anerkennung der Unterschiede und den respektvollen, adäquaten Umgang mit diesen“, so Stuber weiter. Die Erfolge der HTW können sich sehen lassen und bestätigen den eingeschlagenen Weg: Die Anzahl der Bewerberinnen ist dreimal höher als die vorhandenen Plätze, ein Viertel der Studentinnen sind Mütter, an anderen Hochschulen liegt deren Anteil bei zehn Prozent.

Mädchen finden Traumberufe in Fernsehserien

Dass Medien nicht nur ein Spiegel unserer Gesellschaft sind, sondern ihrerseits einen enormen Einfluss auf unser gesellschaftliches Leben haben, unterstreichen die Ergebnisse einer Umfrage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Ziel der Untersuchung war die Identifikation wesentlicher Entscheidungsfaktoren bei der Berufswahl junger Frauen. Dazu wurden 2.457 Jugendliche unterschiedlicher Bildungszweige ein bis zwei Jahre vor dem Schulabschluss befragt.

Knapp zwei Drittel der Mädchen gaben an, gelegentlich bis sehr häufig Interessantes über Berufe durch Fernsehserien erfahren zu haben und mehr als die Hälfte durch Spielfilme. 23 Prozent der Befragten sind durch Filme und Serien sogar auf ihren späteren Wunschberuf aufmerksam geworden – deutlich mehr als durch Unterricht in der Schule (13 Prozent), die Berufsberatung (17 Prozent) oder durch Infosendungen (20 Prozent).

Dabei haben Frauen in deutschen Serien und Filmen zwar inzwischen selbstverständlich einen Beruf. Dieser steht aber nur selten im Zentrum der Handlung und spiegelt die Unterrepräsentanz von Frauen in Forschung und Technik aus dem realen Leben wider. In amerikanischen Serienformaten werden Frauen dagegen häufig auch in MINT-Berufen in Szene gesetzt. Neben Initiativen wie dem „Girls Day“ und dem „Haus der kleinen Forscher“, die das BMBF fördert, um Frauen und Mädchen für eben solche Berufe zu begeistern, liegt offenbar in der medialen Verbreitung von Rollenmodellen eine noch ungenutzte Chance. Darüber hinaus zeigt die Studie die überragende Bedeutung der Medien in der Gestaltung von Rollenbildern.

OFFENER BRIEF

Ungleich Besser bleibt ungleich besser

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Schlüter,

Der Stifterverband der Deutschen Wissenschaften kündigte im Frühjahr 2010 ein Programm zur Weiterentwicklung von Diversity im Hochschulbereich an. Eine Ausschreibung lud interessierte Hochschulen ein, sich für die Aufnahme in den sogenannten Benchmarking Club zu bewerben, mit der eine Anschubfinanzierung von 25.000 Euro verbunden ist.

Für seine Initiative wählte der Stifterverband den Obertitel „Ungleich besser“, der sich nur durch die Kleinschreibung des zweiten Wortes von unserem Firmennamen unterscheidet. Es ist davon auszugehen, dass dies wissentlich geschah, da wir durch unsere langjährige gemeinwohl-orientierte öffentliche Informations- und Aufklärungsarbeit als führender Think-Tank im Bereich Diversity bekannt sind. Insofern ist erstaunlich, dass der Stifterverband weder mit Blick auf eine mögliche Zusammenarbeit, noch mit Blick auf die offensichtliche Verwechslungsgefahr im Vorfeld das Gespräch mit Ungleich Besser gesucht hatte. Dabei stehen keineswegs rechtliche Fragen im Raum, da das Patentamt den beantragten Markenschutz – in Verkennung der Besonderheiten für den Bereich Diversity – schon vor Jahren abgelehnt hatte.


Unsere interessierte Anfrage bei der Projektleiterin wurde mit einem barschen und mit falschen Behauptungen angereicherten Brief des internen Rechtsanwalts des Stifterverbandes beantwortet. Diese Verfahrensweise zeugt von einer ablehnenden Grundhaltung und ist einmalig in unserer 13-jährigen Unternehmensgeschichte.

Damit stellen sich ethischen Fragen und Fragen der professionellen Anerkennung vorhandener Kenntnisse, Erfahrungen und Kontakte. Auch wenn keine konkrete Zusammenarbeit möglich erscheint und wenn auch die Nutzung des Slogans „Ungleich besser“ nicht strittig gewesen sein konnte, so ist es doch grundsätzlich fragwürdig, weshalb keinerlei Austausch im Vorfeld stattgefunden hat. Eine Reihe anderer Organisationen, die „ungleich besser“ für ihre Projekte verwendet haben, traten zuvor mit uns in Kontakt.

Zudem wirft Ihr Vorgehen eine fachliche Frage auf, da in dem Projekt Qualitätsstandards entwickelt werden sollen. Gerade im Stifterverband dürfte klar sein, dass zur Erfüllung dieses Anspruches solche grundlegende Konzepte breit getragen sein sollten. Diese Breite scheint weder mit Blick auf die Beteiligten gewollt zu sein, noch mit Blick auf den konzeptionellen Ansatz. Das Projekt des Stifterverbandes fokussiert nämlich auf die (zunehmende) Vielfalt der Studierenden und wie diese besser berücksichtigt werden kann. Dabei wählt das Projekt den merkmalsbezogenen Ansatz, der Zielgruppen separat mit Blick auf ihre Differenz (Abweichung) betrachtet und Anpassungen der Organisation ableitet. Während der Ansatz als ein Element grundsätzlich zu begrüßen ist, bleibt doch die Frage, weshalb die Vielfalt der Hochschulbeschäftigten – sowohl in der Forschung & Lehre als auch in der Verwaltung – nicht thematisiert werden soll. Ein großer Teil des Hochschulmanagements, insbesondere die Personalarbeit, Beschäftigung und Nachwuchsförderung, bleibt damit unberücksichtigt bzw. unberührt von möglichen Infragestellungen und Veränderungsempfehlungen.

Ich bin sicher, dass Sie – aus Ihrer Sicht und nach Ihrem Selbstverständnis – Gründe dafür hatten, einen Projekttitel zu wählen, der unserem Firmennamen ähnelt (anstatt einen eigenen zu kreieren), keinen Kontakt mit uns aufzunehmen und Ihren Ansatz in seiner jetzigen Form zu wählen. Auf eine inhaltlich begründete Kontaktanfrage jedoch mit einem juristischen Schreiben zu reagieren ist nicht akzeptabel. Ich bitte Sie daher, mir hierzu eine angemessene Erläuterung zukommen zu lassen.

Mit freundlichem Gruß



Michael Stuber

(Inhaber)

ÖKONOMISCHER NUTZEN

Geld anlegen mit Allah

Eine Studie der Fachhochschule Koblenz offenbart, wie deutsche Banken Marktpotenzial verschenken, indem sie die Bedürfnisse islamischer AnlegerInnen ignorieren. In seiner Diplomarbeit „Werteorientierte Finanzprodukte: Marktpotenzial des Islamic Banking in Deutschland“ untersuchte der Betriebswirt Mohamed Benali die Bedeutung islamischer Anlageformen und inwieweit deutsche Banken im europäischen Vergleich darauf reagieren. Hierzu versuchte er, eine Summe von 5.000 Euro in islamorientierte Anlageformen, also vor allem zinslos, zu investieren. Dabei kommt er zu dem Ergebnis, dass in den meisten von ihm besuchten Instituten kein oder kaum Wissen über Islamic Banking vorhanden ist. Darüber hinaus zeigt seine Analyse, dass das Angebot hierzulande den Produkten und Informationen unserer Nachbarn in der Schweiz, Österreich und England hinterher hinkt. Zwar bietet die Deutsche Bank unter dem Namen Bankamiz Filialen speziell für in Deutschland lebende Türken, aber dort gibt es laut Tagesspiegel keine Scharia-konformen Produkte. Der erste spezielle Investmentfonds für diesen Bereich kam von der Commerzbank im Jahre 2000, wurde jedoch laut Qantara.de nicht in Deutschland beworben und flopte schließlich.

Dabei bieten die ca. sechs Millionen in Deutschland lebenden Muslime, von denen sich 70% als gläubig bezeichnen, mit ihrer im Vergleich zu Deutschen höheren Sparquote ein beträchtliches Marktpotenzial. Das Islamic Banking schreibt – abgeleitet von den Aussprüchen des Propheten Mohamed – den Verzicht auf Zinsgeschäfte und auf die Investition in nicht islam-konforme Anlagen wie z. B. Alkohol vor. Auf diese Weise soll erreicht werden, dass finanziellen Transaktionen immer ein realer Wert gegenüber steht. Auch im christlichen und jüdischen Glauben gab es ein solches Zinsverbot – dort hat es sich jedoch verloren. Benali zitiert in seiner Arbeit Papst Benedikt XVI. mit dem Statement Islamic Finance könne zu neuen Regeln in der westlichen Finanzwelt beitragen. Mit Blick auf die zurück liegende Krise kann dies als frommer Wunsch gesehen werden. Dieser kann jedoch mit fortschreitender Verbreitung des Diversity-Ansatzes zunehmend Gestalt annehmen.

Kein schlummerndes Talent soll unentdeckt bleiben

Unter dem Motto „Meine Chance – Ich starte durch“ begann im September vergangenen Jahres das bundesweite Modellprojekt Integration arbeitsloser Jugendlicher durch die Deutsche Telekom und die Bundesagentur für Arbeit. Ziel des Projektes war es, Jugendlichen, die den Sprung in die Erwerbstätigkeit bisher nicht geschafft haben und daher von Hartz IV leben, über ein Langzeitpraktikum von 6 bis zu 12 Monaten eine neue Chance zu geben, in eine Ausbildung bei der Deutschen Telekom einzusteigen. Die Verantwortlichen ziehen durchweg positive Bilanz: Von den

61 TeilnehmerInnen wurden 50 in ein festes Ausbildungsverhältnis übernommen, von denen 42 direkt in das zweite Ausbildungsjahr gingen. Der Personalvorstand der Deutschen Telekom Thomas Sattelberger unterstreicht: „Angesichts des drohenden Fachkräftemangels von zwei Millionen Menschen bis 2020 ist es an der Zeit, ausgetretene Pfade zu verlassen und die Talentgewinnung und -auswahl deutlich breiter aufzustellen. Weg vom Abgleich an immer gleichen Standards, hin zur Entdeckung individueller Begabung“. Das Projekt zeige, dass es sich lohnt, gerade den auf den ersten Blick nicht sichtbaren Talenten eine Chance zu geben, so Sattelberger weiter. Der Schlüssel für eine wettbewerbsfähige Belegschaft sei zunächst eine qualifizierende Erstausbildung. Hier stünden die Unternehmen in der Verantwortung.

Die Kooperationspartner gehen den eingeschlagenen Weg weiter und verlängern das Projekt. Auch im neuen Ausbildungsjahr sollen 66 Jugendliche aus der Grundsicherung eine zweite Chance auf eine Ausbildungsstelle erhalten.

ORGANISATIONSPRAXIS

Neue Hochschul-Kooperation im Themenfeld „Migration“

Entgegen gängiger Annahmen bilden Deutsche eine der größten Migrantengruppen– zumindest in der historischen Rückschau. Entsprechend befindet sich Europas größtes Auswanderungsmuseum in Bremerhaven. Das „Deutsche Auswandererhaus“ hat nun einen vorbildlichen Kooperationsvertrag mit dem Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück geschlossen. Die beiden Einrichtungen gehen zukünftig gemeinsame Wege bei der Erforschung des Themas Migration gehen. Nicht erst aktuelle Diskussionen zeigen, dass Migration und Integration zentrale Aspekte gesellschaftlicher Realitäten in Deutschland sind und damit für öffentliche Einrichtungen wie auch für Hochschulen zentrale Themen darstellen. Forschung und öffentliche Dokumentation, zum Beispiel in Museen, bilden wesentliche Bausteine der Bearbeitung und Kommunikation. Das Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück ist als interdisziplinäres und interfakultatives Forschungsinstitut organisiert. Ihm gehören Wissenschaftler verschiedener Disziplinen und auswärtige „korrespondierende Mitglieder“ an – von Demographie, Geographie und Geschichte über Politik-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Ethnologie und Soziologie bis zu interkultureller Pädagogik und interkulturellem Management, Geschlechterforschung, Sprach-, Literaturwissenschaften und Psychologie.

Das als „European Museum of the Year 2007“ ausgezeichnete Deutsche Auswandererhaus in Bremerhaven dokumentiert die Migrationsgeschichte von mehr als sieben Millionen Deutschen, die überwiegend in die USA, nach Argentinien oder Brasilien auswanderten. Der zweite Teil der Ausstellung widmet sich aktuellen Aspekten globaler Migration mit dem Schwerpunkt auf das Ein-

und Auswanderungsland Deutschland. „Die Alltags- und Biografieforschung des Deutschen Auswandererhauses ergänzt auf lebendige und bewegende Weise die Grundlagenforschung des IMIS,“ sagt Museumsdirektorin Simone Eick. Apl. Prof. Dr. Jochen Oltmer vom Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien, der auch dem Kuratorium des Deutschen Auswandererhauses angehört, fügt hinzu: „Ich freue mich über die neuen Möglichkeiten, die wir mit dieser Vereinbarung unseren Studierenden und Doktoranden bieten.“

Der Kooperationsvertrag sieht die gemeinsame Erforschung einzelner Facetten der Migration und die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Lehre und den Transfer von Forschungsergebnissen vor. Dabei werden künftig etwa Studierende und Doktoranden der Universität Osnabrück verstärkt Praktika am Deutschen Auswandererhaus absolvieren und Wissenschaftler des Auswandererhauses an Konferenzen und Colloquien der Universität teilnehmen. Das Auswandererhaus betreut ferner Studierende des IMIS bei Bachelor- und Masterarbeiten und begleitet Doktoranden bei der Erarbeitung ihrer Promotion. Letztere sollen zudem bei der Vorbereitung von Ausstellungsprojekten des Auswandererhauses eingebunden werden. Die Kooperation zeigt beispielhaft, wie der viel geforderte Brückenschlag von Hochschulen und relevanten anderen Einrichtungen zum beiderseitigen Nutzen erfolgen kann.

Diversity Charta Kongress der Deutschen Telekom

Am 23. September fand in Berlin der Kongress „Charta der Vielfalt – Impulse für den Standort Deutschland“ statt. Gastgeber war die Deutsche Telekom AG, unterstützt von den drei weiteren Initiatoren der deutschen Diversity Charta Deutsche Bank AG, Daimler AG und BP Europa SE sowie unter Beteiligung der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung.

Den Anlass für die Konferenz bildete die Neustrukturierung der Charta der Vielfalt in einem Verein, der am 13. September 2010 gegründet worden war. Dieser soll künftig als Informationsplattform, Medienkampagne und zentrale Anlaufstelle für Unterzeichner dienen. Ab Januar 2011 wird der Verein als Public Private Partnership die Geschäfte der Charta führen und die Kosten für die Initiative tragen. Die Gründungsmitglieder des Vereins sind BASF SE, Bayer AG, BP Europa SE, Daimler AG, Deutsche Bahn AG, Deutsche Bank AG, Deutsche Telekom AG, E.ON AG, Henkel AG, Ford-Werke GmbH und McDonalds AG. Als festes Mitglied des Vereins verspricht sich auch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Prof. Dr. Maria Böhmer, „dass der Grundgedanke der ‚Charta der Vielfalt‘ noch nachhaltiger in die Unternehmen und damit in den Berufsalltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einfließt“.

Begrüßt wurden die ausgewählten Gäste des Kongresses von René Obermann, Vorstandsvorsitzendem der Deutschen Telekom AG, gefolgt von einer Videobotschaft der Bundeskanzlerin Angela Merkel. Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer sprach im Anschluss über die Entwicklung der Charta der Vielfalt. 870 Unternehmen, öffentliche Einrichtungen, Vereine und

Verbände haben die Charta unterzeichnet und sich für die Förderung von Vielfalt ausgesprochen. Sie betonte, die Charta sei „ein positives Beispiel für die Kooperation von Politik und Wirtschaft. Sie wurde von Unternehmen initiiert und von der Bundesregierung unterstützt“. Die Integrationsbeauftragte hatte die Diversity Charta im Rahmen einer bundesweiten Kampagne bekannt gemacht und für mehrere Jahre die Geschäftsstelle finanziert.

Das interaktive Element des Kongresses bildeten Workshops zu den Themen Work-Life-Integration, Diversity in KMUs, Vielfalt im öffentlichen Raum, Vielfalt durch Quote, Umsetzung von Wertschätzung in der Personalarbeit sowie zur Umsetzung von Diversity allgemein.

Wenige Tage nach der Konferenz zog Thomas Sattelberger, Personalvorstand der Deutschen Telekom AG, Bilanz über sechs Monate Frauenquote bei der Deutschen Telekom AG: „Unser erstes Etappenziel haben wir erreicht. Der Zug, den wir aufs Gleis gesetzt haben, rollt“. So habe die Telekom in wenigen Monaten zahlreiche neue Frauen auch und gerade für Top-Führungspositionen gewinnen können, erklärte Sattelberger und fügt nicht ohne Stolz hinzu „Außerdem hat unsere mutige betriebliche Entscheidung für die Quote die gesamtgesellschaftliche Debatte über Führungschancen für Frauen spürbar angefacht“. Tatsächlich hat die Initiative der Telekom vor allem zu einer umfassenden Diskussion für und gegen Quoten geführt. Sowohl auf der Charta-Konferenz als auch auf zahlreichen Fachforen äußerten sich zahlreiche Akteure kritisch über den als starr wahrgenommenen Ansatz. Auch ist bislang kein Unternehmen dem Beispiel der Deutschen Telekom gefolgt. Allerdings beobachten ExpertInnen, dass immer mehr Firmen umfangreiche Programme im Themenbereich Gender Diversity aufnehmen.

MEDIEN & DIVERSITY

Pro & Contra: Anonyme Bewerbungen

Mit dem Tenor „Individuelle Fähigkeiten passgenau einsetzen“ vertritt Michael Stuber, Inhaber von Ungleich Besser Diversity Consulting, als Befürworter anonymisierter Bewerbungsverfahren die Pro-Haltung. Er unterstreicht die damit verbundene Chance, den sich subtil durchsetzenden „Nasenfaktor“ zumindest in der Vorauswahl zu umgehen. Damit würde der Weg frei für eine weitergehend objektive Einschätzung der passgenauen Eignung von BewerberInnen. Stuber ist überzeugt, dass vor allem in Interviews und Assessment Centern eine Vielzahl von „Aha-Effekten“ entstehen wird, wenn dort eine größere Vielfalt von Bewerberinnen und Bewerbern eingeladen ist. Damit ist angesichts überdeutlicher wissenschaftlicher Untersuchungen zu rechnen. Diese haben belegt, dass in die vorherrschende Auswahlpraxis unter anderem dazu neigt, fremdländisch klingende Namen auszusortieren. Stuber ist zuversichtlich, dass weitgehend anonymisierte Bewerbungsverfahren einen weiteren Baustein darstellen, die Vielfalt der Belegschaften künftig an

den Markt anzunähern. Er glaubt auch, dass sich diese Bewerbungsform über kurz oder lang flächendeckend durchsetzen wird.

Auch die Fachzeitschrift managerSeminare wird sich in der kommenden Oktoberausgabe im Rahmen mehrere Statements mit dem Thema befassen.

Rezension: Geschlechterungleichheiten im Betrieb

Die Forschungsergebnisse einer zweijährigen Projektarbeit über die geschlechtsspezifische Situation von Frauen und Männern in privatwirtschaftlichen Betrieben präsentiert die Projektgruppe GiB der Hans Böckler Stiftung in dem Band „Geschlechterungleichheiten im Betrieb – Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft“.

Der Band bietet einen umfassenden Überblick über die wesentlichen Handlungsfelder und zeigt Ansatzpunkte zur Verbesserung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen in den Betrieben unter Berücksichtigung gesetzlicher und politischer Rahmenbedingungen. Im Mittelpunkt steht dabei die Forderung, den Betrieb, dessen jeweilige Personalpolitik die Reproduktion oder Veränderung von Geschlechterungleichheiten verantwortet, als Zentrum von Gleichstellungsstrategien zu begreifen und als solches für Veränderungen nutzbar zu machen. Systematisch analysieren die AutorInnen die immer noch ungleiche, zum Teil diskriminierende Arbeitssituation von Frauen und Männern, indem sie die Bereiche berufliche Segregation, geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen, Arbeitszeitdauer, Qualität der Arbeit, Repräsentanz in Führungspositionen sowie atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse umfassend beleuchten. Dabei ergänzen neue empirische Studien den aktuellen Forschungsstand. Der Band schließt mit der Diskussion der Instrumente und Aktivitäten betrieblicher Gleichstellungsförderung, allerdings aus einer stark wissenschaftlich geprägten Sicht, die zahlreiche praxisrelevante Informationen und Ansätze außer Acht lässt.

Vorläufer zu dem Sammelband sind die WSI-FrauenDatenReporte, die bereits Standardwerke darstellen und bei PraktikerInnen den Wunsch nach weiteren Analyse der Geschlechterverhältnisse weckten. Die Herkunft des Werkes aus der gewerkschaftlichen Böckler Stiftung wird an vielen Stellen deutlich insoweit Teilhabe, Mitbestimmung und Gleichstellung einen deutlichen Stellenwert aufweisen und ein konzeptionell gewollter Schwerpunkt auf dem Thema Geschlecht liegt, der an einigen wenigen Stellen Bezüge zu anderen Diversity-Themen herstellt.

Geschlechterungleichheiten im Betrieb

Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft.

Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 110., 564 Seiten, 29,90 €

Direkt hier bestellen in unserem Amazon-Shop

<http://astore.amazon.de/diversityeuro-21?node=1&page=1>



POLITIKECKE

Auslandserfahrung von Auszubildenden bleibt förderungswürdig

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung begegnet dem steigenden Wunsch von Jugendlichen, einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland zu verbringen, mit einer stattlichen Aufstockung der Fördermittel um 3 Millionen Euro. Mehr als 2.000 Jugendliche können so im Jahr 2010 zusätzlich gefördert werden, um in einem Zeitraum von drei bis neun Monaten in einem ausländischen Betrieb der EU-Länder Zusatzqualifikationen zu erwerben.

„Wer die Chance ergreift, Berufserfahrung im Ausland zu sammeln, legt einen wichtigen Grundstein für seine spätere berufliche Laufbahn“, betont Helge Braun, Parlamentarischer Staatssekretär im BMBF. „Hochqualifizierte Fachkräfte mit interdisziplinärem und internationalem Denkvermögen sind heute nicht nur in den großen Konzernen, sondern zunehmend auch in kleinen und mittelständischen Betrieben gefragt“, so Braun. Darüber hinaus ermögliche ein Auslandsaufenthalt den Auszubildenden eine berufliche Perspektive über den Standort Deutschland hinaus.

Den Trend haben auch Kammern, Berufsschulen und Betriebe erkannt. Immer häufiger bieten auch sie internationale Zusatzqualifikationen schon während der Ausbildung an. Für einige Ausbildungen, wie „internationales Management“ oder „Europaassistent im Handwerk“ ist das Auslandspraktikum bereits Voraussetzung.

Bis 2015 will das BMBF die Zahl der Auslandsqualifizierungen verdoppeln und unterstützt damit die Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung, der sich 2007 für eine europäische Öffnung ausgesprochen hat.

Rente mit 67 macht arm

Anfang August forderte der Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft, Michael Hüther, die Arbeitszeit bis zum 70. Lebensjahr auszuweiten. Hüther sieht darin mittelfristig die logische Antwort auf die höhere Lebenserwartung und den abnehmenden Geburtenraten. Der Sozialverband VdK hält eine solche Anhebung für utopisch und weist mit Blick auf die derzeitige Wirtschaftspraxis darauf hin, dass bereits die Einführung der Rente mit 67 das Risiko der Altersarmut in Deutschland erhöhe.

24 Prozent der 55- bis 59-Jährigen müssen aus gesundheitlichen Gründen in Frührente gehen. Wer wegen Arbeitslosigkeit nicht bis 67 arbeiten kann, muss für zwei Jahre vorzeitigen Rentenbeginn einen Abschlag von 7,2 Prozent hinnehmen. Eine Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 hätte also mitnichten eine Erhöhung der Staatseinnahmen, sondern lediglich eine aus Staatssicht

marginale Verkürzung der überproportional steigenden Rentenausgaben zur Folge – „ein reines Rentenkürzungsprogramm“ nennt es die Präsidentin des Sozialverbands VdK, Ulrike Mascher.

Die Zahlen aus der Wirtschaftspraxis stützen diese Behauptung, denn nur ein Fünftel der 60-Jährigen Arbeitslosen schafft den Sprung zurück in die Erwerbstätigkeit. Bei den 64-Jährigen sind es nicht einmal 10 Prozent. Derzeit beschäftigt nur jeder zweite Betrieb in Deutschland über 50-Jährige. Insgesamt ist nur jeder dritte über 60-Jährige erwerbstätig. Zudem sind die Chancen auf eine Erwerbstätigkeit im Alter – vor allem ab dem 60. Lebensjahr – abhängig vom Berufsfeld, wie eine aktuelle Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE) zur Erwerbstätigkeit im Alter feststellt.

Während Personen in manuellen Berufen wie Bauarbeiter oder Industriemechaniker diese überdurchschnittlich häufig nicht mehr ausüben (können), arbeiten Manager sowie Ärzte, Richter und Wirtschaftsprüfer meist bis 65. Wer als Rentner noch erwerbstätig ist, geht hauptsächlich einfachen Dienstleistungstätigkeiten für einen Zuverdienst nach, beispielsweise im Wachschutz oder in der Gebäudereinigung.

Vorschläge, aus der Not eine Tugend zu machen und Berufsfeldwechsel in der späten Erwerbsphase zu fördern, führen kaum zum Ziel, meint der Arbeitsmarktforscher Dr. Martin Brussig. So dürfte nahezu ausgeschlossen sein, im Alter in die Berufsklasse der Manager und erst recht der Professionsberufe einzusteigen – zwei Kategorien mit hohen Chancen auf eine lange Erwerbstätigkeit. Umgekehrt kommt es einem beruflichen Abstieg gleich, wenn Menschen später in einfache Dienste gegenüber der früheren Tätigkeit einsteigen. Hierbei gehen auch Erfahrungswissen und Kompetenzen verloren. „Schon um das langjährig erworbene Qualifikationspotenzial bis zur Rente in die Arbeit einbringen zu können, sind Initiativen für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung notwendig“, fordert Brussig. Derartige Initiativen gäbe es, doch sie hätten bislang nicht den erforderlichen Rückhalt in den Betrieben gefunden.

Der VdK forderte indes Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen auf, die im Gesetz festgehaltene Überprüfungsklausel bei der Anhebung der Regelaltersgrenze ernst zu nehmen und objektiv prüfen zu lassen, ob die Arbeitsmarkteteiligung Älterer die Einführung der „Rente mit 67“ rechtfertigt.

DIVERSES

Gegen Diskriminierung psychisch Kranker

In Deutschland erleidet beinahe jeder Vierte im Laufe seines Lebens eine psychische Erkrankung. Im gesellschaftlichen Leben sind psychische Erkrankungen jedoch nach wie vor ein Tabuthema, weshalb viele Betroffene aus Scham und Angst vor negativen Reaktionen ihres Umfeldes ihre

Beschwerden verdrängen und die verfügbaren Hilfsangebote erst spät oder gar nicht aufsuchen. Mit verheerenden Folgen – da die Gefahr chronischer Beschwerden sowie eines Suizids bei Nichtbehandlung beträchtlich steigen.

In Deutschland gibt es bereits zahlreiche Maßnahmen zur Entstigmatisierung psychisch Kranker. Um entsprechenden Interventionen eine wissenschaftliche Basis zu verleihen, hat das Bundesministerium eine Studie zur Wirksamkeit von Maßnahmen zur Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen bei dem Aktionsbündnis Seelische Gesundheit in Auftrag gegeben. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass Interventionen vor allem dann wirksam das Stigma reduzieren, wenn diese neben der breit gefächerten Aufklärung über psychische Erkrankungen, den interaktive Kontakt zu Betroffenen und deren Umfeld einschließen. „Betroffene erleben nicht selten Ablehnung und Ausgrenzung, insbesondere am Arbeitsplatz oder in der Schule, aber auch in Familien oder im Freundeskreis. Maßnahmen zur Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen müssen effektiv zu einem gesellschaftlichen Klima der Toleranz und des Verständnisses für psychisch erkrankte Menschen beitragen.“, so Bundesgesundheitsminister Dr. Philipp Rösler. Die Studienergebnisse liefern wertvolle Daten zur Planung und Steuerung zukünftiger Maßnahmen unterschiedlicher Akteure.

Das Aktionsbündnis Seelische Gesundheit ist eine Initiative zur Förderung der seelischen Gesundheit. Es fördert die Möglichkeiten der sozialen und gesellschaftlichen Teilhabe von Betroffenen und ihren Familien durch den Austausch der Betroffenen, Informationen über die Chancen der Früherkennung sowie die Ermunterung, Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Nähere Informationen zum Aktionsbündnis und der Studie <http://www.seelischegesundheit.net/>

IMPRESSUM

Herausgegeben von Ungleich Besser Diversity Consulting

Wir sind eine europaweit tätige Unternehmensberatung, die auf Dienstleistungen und Produkte zur optimalen Potenzialnutzung spezialisiert ist. Unser Name „Ungleich Besser“ ist Programm. Internationale Erfahrung, Ganzheitlichkeit und Innovationsstärke geben uns seit 1997 eine Führungsposition.

REDAKTION	Barbara Reif	Michael Stuber (V.i.S.d.P)	
ANSCHRIFT	Richard-Wagner-Str. 25	D – 50674 Köln	
TELEKOMMUNIKATION	Telefon 0221-2221-250	Fax 0221-2221-251	
REDAKTION	newsdesk@ungleich-besser.de	ABONNEMENT	newsletter@ungleich-besser.de
INTERNET	www.ungleich-besser.de	www.diversity-wissen.de	www.diversity-consulting.de