



# Diversität & Gleichstellung

ZUKUNFT ODER GELEBTE  
WIRKLICHKEIT?

# IMPRESSUM

**DURCHGEFÜHRT VON** Aktionsbündnis muslimischer Frauen  
in Deutschland e.V.

<https://muslimische-frauen.de/>

 @amf.ev  @amf.ev

 <https://t1p.de/amfev>

**GEFÖRDERT VON**



**Robert Bosch  
Stiftung**

<https://www.bosch-stiftung.de>

 @RobertBoschStiftung

**GRAFIKEN VON**

Soufeina Hamed (Tuffix)

 @tuffix

 @by\_tuffix

Handreichung zur Online-Tagung „Diversität und  
Gleichstellung“ vom 25.09.2021

# VORWORT



Diversität ist schon längst in unserer Gesellschaft angekommen. Doch wie gehen wir damit um? Wie nutzen wir Potenziale, wie überwinden wir Schwierigkeiten?

Vielfalt ist eine Chance, die es zu nutzen gilt: Verschiedene Blickwinkel eröffnen die Möglichkeit innovativer und kreativer Lösungsansätze, das Entdecken neuer Perspektiven ist eine Bereicherung und Inspiration.

Seit 2019 fördert die Robert Bosch Stiftung das Projekt „Muslimische Frauen für mehr Teilhabe“, das sich dafür einsetzt, Hürden abzubauen, die migrantischen und migrantisch gelesenen Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Nach zahlreichen Workshops und Live-Talks fand am 25. September unter dem Titel „Diversität und Gleichstellung – Zukunft oder gelebte Wirklichkeit?“ die Abschlussveranstaltung des Projekts statt.

Wir verbrachten einen Tag mit vielen spannenden Vorträgen und Inputs, neuen Perspektiven, regem Austausch, praktischen Tipps und gelebten Beispielen aus der Wirtschaft. Neben dem Informationsaustausch wurden auch neue Kontakte geknüpft, um in Zukunft besser Seite an Seite für eine vielfältige Gesellschaft einzustehen.

Die Inhalte der Tagung finden sich stark komprimiert in diesem Handout und können zum Teil auch auf dem YouTube-Kanal des AmF nachgeschaut werden – für eine nachhaltige Wissensspeicherung, die uns in unseren gemeinschaftlichen Bemühungen noch lange zugutekommen kann.



# INHALT

## INPUTS

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung	5
Diversität, Digitalisierung & erwünschte Zukünfte	7
Voreingenommenheit überwinden, Potenziale nutzen	9

## BEST PRACTICE

Trau dich! – SCORING GIRLS*	11
Vielfalt stärken, Vernetzung fördern	12
Kooperation als Ressource	13

## HANDS ON

Fachkräfte finden und binden	14
Ich bin hier – Perspektiven erweitern	15
So einfach – Diversität für kleine und mittlere Unternehmen	16

## WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Literatur zu den Vorträgen	17
Organisatorinnen	18

Best Practice und Hands on Inputs wurden auch als [Videobeiträge](#) veröffentlicht.



25.9.21 9:30-16:00 Uhr

## DIVERSITÄT & GLEICHSTELLUNG

Zukunft oder gelebte Wirklichkeit?

### DIVERSITÄTSORIENTIERTE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Pluralität ist überall in unserer Gesellschaft zu beobachten: Im alltäglichen Umfeld, in den Fußgängerzonen, im Berufsleben. Wie sieht es aber innerhalb von Institutionen, Behörden und Unternehmen aus? Wird Diversität dort schon optimal umgesetzt und gelebt? Diese Fragen können Institutionen jeglicher Art mit dem Ansatz der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung beantworten und bearbeiten.

Während der Ansatz auf den Abbau von Diskriminierungen abzielt, ist der Name bewusst als ein Hinwenden zur Diversität gewählt, um den Fokus nicht auf die Diskriminierung zu legen. Er wird außerdem als „Entwicklung“ bezeichnet, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass es sich hierbei um einen langanhaltenden Prozess handelt. Diskriminierung und strukturelle Benachteiligungen lassen sich schließlich nicht per Beschluss eliminieren sondern können nur langsam aber stetig beseitigt werden.

Das Konzept umfasst fünf Kernpunkte:

1. Außenwirkung. Sichtbarkeit hat eine ganz ausschlaggebende Rolle: Wer arbeitet auf welcher Position? Welche gesellschaftlichen Gruppen sind nicht vertreten? Dabei spielt es keine Rolle, ob eine Intension dahintersteht oder nicht – die Wirkung bleibt dieselbe. Grenzen und Zugangsbegrenzungen werden wahrgenommen, wo keine sein sollen. Die einzige Möglichkeit, dem entgegenzuwirken, ist es, die Belegschaft zu diversifizieren.
2. Definition. Um gezielt etwas gegen Diskriminierung unternehmen zu können, muss man die Begriffe und Mechanismen verstehen. Es muss eine fachliche Auseinandersetzung mit dem Thema erfolgen, denn bloßes „Dagegen Sein“ ersetzt keine Expertise.
3. Intersektionalität. Es ist notwendig, die Verschränkungen verschiedener Ungleichheitsdimensionen zu betrachten, denn kein Mensch ist eindimensional. Jede einzelne Identität besteht aus

# EINFÜHRUNG

DIVERSITÄTSORIENTIERTE  
ORGANISATIONSENTWICKLUNG

DR. ANDRÉS NADER



RAA

→ IST EIN PROFESSIONELLES  
GEBOT

BRAUCHT  
Zeit  & Selbstreflexion

ALLE SAGEN:  
"ICH BIN GEGEN  
DISKRIMINIERUNG"  
↳ ABER KEINE TIEFE  
AUSEINANDERSETZUNG!

WEN ERREICHEN WIR?  
WAS HAT ES  
MIT UNS ZU TUN?

WER & IN WELCHER POSITION  
ARBEITET IST RELEVANT.



ICH KANN NICHT  
LEHRERIN WERDEN.  
MEINE LEHRERINNEN  
SIND ALLE WEIß...

## GRUNDSÄTZE:

- ① PROZESS
- ② ORGAENTWICKLUNG
- ③ ORGASTRUKTUR
- ④ PERSONAL
- ⑤ KOMMUNIKATION
- ⑥ PROJEKT- & DIENST-  
LEISTUNGSENTWICKLUNG

BEI DISKRIMINIERUNG GEHT ES  
... UM GESELLSCHAFTLICHE MACHTVERHÄLTNISSE  
... **NICHT** UM ABSICHTEN

vielen verschiedenen Facetten, und nur bei der Berücksichtigung, wie diese zusammenspielen, kann effektiv gegen Benachteiligungen vorgegangen werden.

4. Motivation. Eine zentrale Einsicht ist es, Diversität als professionelles Gebot zu verstehen. Unsere Gesellschaft ist vielfältig und in dieser Gesellschaft arbeiten zu können sowie mit all ihren Mitgliedern zu interagieren, ohne sie zu benachteiligen oder zu schädigen, ist eine Notwendigkeit, um weiterhin als professionell gelten zu können.

5. Maßnahmen. Das in Erfahrung Bringen kultureller Informationen schadet natürlich nicht, aber es darf nicht im Fokus stehen. Eine Organisation, die sich ernsthaft mit dem Thema Diversität befassen möchte, benötigt dafür einen anhaltenden Prozess der Selbstreflexion. Wie wird organisationsintern agiert? Wo und wie wird

Ausschluss durch die eigenen Handlungen, absichtlich oder unabsichtlich, reproduziert? Dabei kann das Augenmerk besonders auf Dinge wie Struktur (z.B. Hierarchie, Kommunikationswege), Prozesse (z.B. Einstellungsprozesse) oder die Zusammensetzung des Personals gelegt werden.

Bei der Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen muss vor allem auf Nachhaltigkeit geachtet werden, denn eine Organisation divers zu machen ist eine Frage von Jahren, nicht von ein paar eintägigen Fortbildungen.

*Dr. Andrés Nader war acht Jahre lang Geschäftsführer der Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e.V. (RAA Berlin).*

# DIVERSITÄT, DIGITALISIERUNG & ERWÜNSCHTE ZUKÜNFTEN

Was bedeutet Digitalisierung eigentlich? In Abgrenzung zu Digitalität, die lediglich die Übersetzung vom Analogen ins Digitale beschreibt, bezeichnet Digitalisierung einen transformativen Prozess. Digitalisierung ist insbesondere als sozialwissenschaftliches Phänomen zu verstehen, dessen technische Komponente in Wechselwirkung mit den sozialen Aspekten einer Gesellschaft steht. Diese Zusammenhänge müssen beleuchtet und analysiert werden, um lenken zu können, wie Technologien unser Leben prägen.

Am Anfang steht die Einsicht, dass Technologien nicht über eingebaute Neutralität verfügen. Sie basieren auf Daten, und die Datenauswahl, -verarbeitung und -nutzung wird von Menschenhand getätigt. Eine Technologie ist daher immer nur so neutral wie die Daten, die ihr zugrunde liegen. Ein plastisches Beispiel sind Crashtest-Dummys, die auf den männlichen Durchschnittskörper angepasst sind, was in der Praxis zu einer Benachteiligung von Frauen in Unfallsituationen führt. Gleichermäßen finden sich alle in der Gesellschaft vorhandenen Vorurteile oder Wissenslücken in Daten wieder, sofern dies nicht explizit berücksichtigt wird.

Um verantwortungsvoll den Weg der Digitalisierung abzustecken, muss man wissen, welche Zukunftsvision auf welche Weise verwirklicht werden soll, denn unsere Vorstellungen der Zukunft prägen schon jetzt massiv die Gegenwart – welche Forschungsrichtung wird gefördert, welche setzt sich nicht durch und wird verworfen. Um hier die Wege zu finden, die gewünschte Ziele wie Effizienz oder Stabilität am besten umsetzen, ist es entscheidend, sich über scheinbar dogmatische Zukunftsnarrative bewusst zu sein und sie zu hinterfragen.

Beispielsweise wirkt die Zukunft des „Autonomen Fahrens“ unausweichlich und erstrebenswert, um Mobilität und Sicherheit zu gewährleisten. Die alternative Zukunft des „Weniger Fahrens“ und damit einhergehende Chancen und Herausforderungen werden komplett ausgeklammert und nicht untersucht. Welche Zukunftsvisionen erzählt werden und welche, nicht, wird wiederum sehr stark vom Diskurs entschieden, der seinerseits sozialem Bias und Vorurteilen unterliegt.

Neben unumstößlich scheinenden Zukunftsvisionen gibt es auch viel direktere Beeinflussungen durch große Unternehmen, die heutzutage schon wirken. Soziale Medien oder Messenger-Dienste, die der Vernetzung dienen und eine gewisse Größe erreichen, sind kaum zu vermeiden (Netzwerkeffekt) und erlangen dadurch viel Macht, die von außen kaum zu kontrollieren ist. Sie sind in der Position, über Rahmenbedingungen des Marktes zu entscheiden (Beispiel: Die Wahl zwischen zentraler oder dezentraler Datenspeicherung der Corona-App wurde letztendlich ausgehend von technischen Begebenheiten von Apple getroffen, nicht vom Staat) und können durch ihr Angebot auch über Inhalte wie Diversität oder eben das Unvorhandensein von Diversität bestimmen (Welche Inhalte werden zur Verfügung gestellt? Welche Inhalte werden wie schnell gesperrt?).

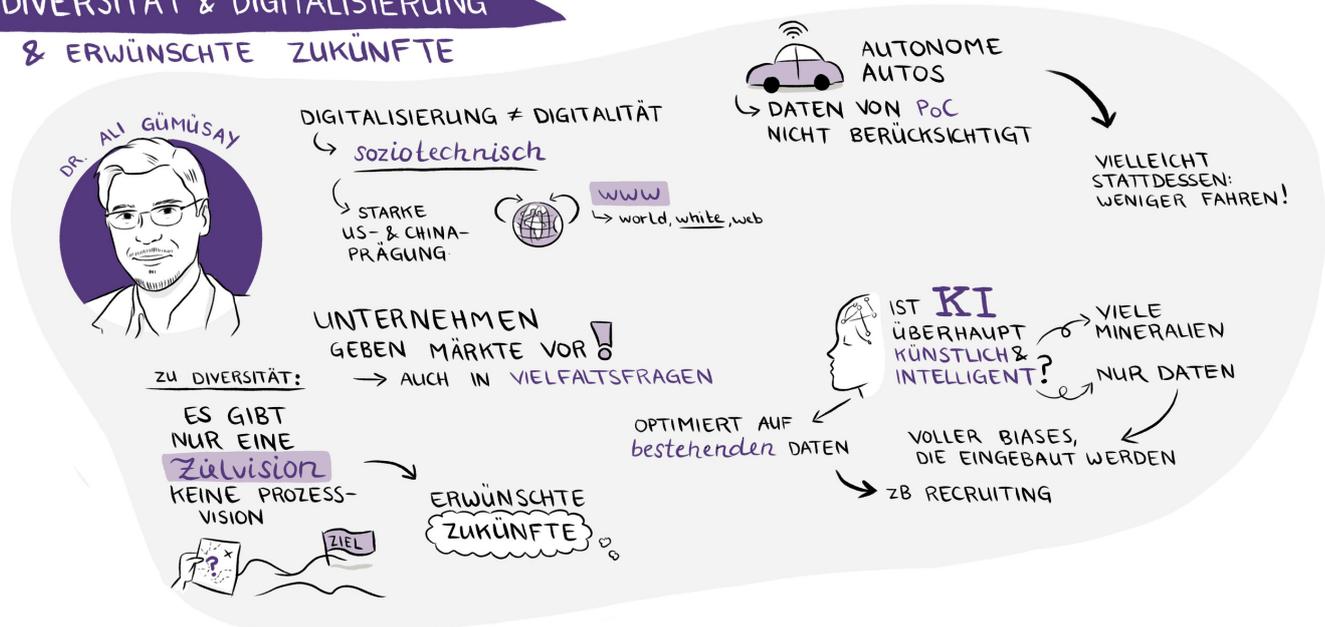
Diversität im Nachhinein in ein bestehendes System hinzuzufügen ist viel schwieriger, als sie bei der Konstruktion bereits zu bedenken und zu integrieren. Hinzu kommt die Tatsache, dass das Arbeiten mit alten Daten oft alte Vorurteile reproduziert, denn die Daten beschreiben die Welt, wie sie aktuell ist, und noch ist sie leider nicht vorurteilsfrei und in allen Bereichen ausgewogen.

Das wiederum hat direkte Auswirkung auf die Chancengleichheit marginalisierter Personen. (Beispiel: Eine Recruiting-Software, die anhand des bereits eingestellten Personals weiteres Personal einstellt. So kann es nie zu einer Heterogenisierung kommen.) An dieser Stelle müssten Ressourcen aufgewendet werden, um zum Beispiel Bias-freie Datensätze zu generieren, mit denen gearbeitet werden kann. Wenn Vielfalt aber nicht als nützlich angesehen wird oder die Zugewinne nicht wertvoll genug erscheinen, wird es in einer rein effizienzorientierten Gesellschaft niemals dazu kommen. Maschinen können dank ihrer Rechenleistung mehr Daten schneller verarbeiten als der Mensch und

darin liegt das enorme Potenzial der Digitalisierung; gleichzeitig ist blindes Vertrauen in die Unfehlbarkeit und Unvoreingenommenheit menschengemachter Technologie ihre größte Gefahr. Mit diesen Komplexitäten fähig umzugehen und in einen offenen, gesamtgesellschaftlichen Austausch zu treten ist die bevorstehende Herausforderung.

*Dr. Ali Aslan Gümüşay* arbeitet in der Abteilung Zukunftsweisende Organisationsformen der Universität Hamburg.

## DIVERSITÄT & DIGITALISIERUNG & ERWÜNSCHTE ZUKÜNFTEN



# VOREINGENOMMENHEIT ÜBERWINDEN, POTENZIALE NUTZEN

Gewicht als Diskriminierungsmerkmal ist im Diskurs aktuell kaum präsent. Neben einer fehlenden Sensibilisierung zu dem Thema in Behörden und Gesellschaft führt die Tatsache, dass Gewicht nicht als Diskriminierungsmerkmal im AGG steht, auch dazu, dass es für Interessenvertretungen kaum Möglichkeiten gibt, Förderungen für ihre Arbeit zu erhalten. Dabei sind die Auswirkungen für Betroffene mehr als deutlich zu spüren, denn es gibt viele Vorurteile gegen Menschen mit Hochgewicht. Häufig werden ihnen Dinge wie Willensschwäche unter anderem unterstellt, was an der in der Gesellschaft verankerten Vorstellung liegt, jeder Mensch könnte mit genug Anstrengung alle Vorgaben im Bereich der Schönheitsideale oder

erwünschten Normen erreichen. Diese Vorurteile erschweren beispielsweise auch den beruflichen Einstieg. Bewerbungen sind eine große Hürde, insbesondere für dicke Frauen. Eine Studie zeigt, dass ein erdrückend großer Anteil der Personaler:innen (98% bei einer Stichprobengröße von 127) dicken Frauen keine prestigeträchtigen Positionen zutraut. Erfahrungsberichte, bei denen das Gewicht als ausschließender Faktor für eine Anstellung genannt wurde, beginnen schon ab Konfektionsgröße 42, was die gravierenden Ausmaße von Gewichtsdiskriminierung verdeutlicht. Selbst nach der erfolgreichen Anstellung bleibt ein beträchtlicher Weight-Pay-Gap – ebenfalls vorwiegend bei Frauen.

## VOREINGENOMMENHEIT ÜBERWINDEN

### POTENZIALE NUTZEN

NATALIE ROSENKE



GOOD PRACTICE:  
[pme FAMILIENSERVICE]

#dickimgeschäft

HÄUFIG:  
QUALIFIZIERUNG  
dicker Menschen

== ABSCHAFFUNG  
dicker Menschen  
== GEWICHTSREDUKTION

SIEHE  
PETITION MIT  
DER FETTEN HENNE ;)

auch nicht im AGG  
DESHALB VOR  
GERICHT NICHT  
ANERKANT

98% DER PERSONALER/INNEN  
TRAUEN DICKEN\* FRAUEN KEINE  
PRESTIGETRÄCHTIGEN BERUFE ZU  
SONST KAUM DATEN

DICKE FRAUEN WERDEN  
ALS DISKRIMINIERTER GRUPPE  
NICHT ERKANNT, DAHER  
→ KEINE Unterstützung  
KEINE Diversity-Dimension

JA, ICH BIN  
DIE ÄRZTIN

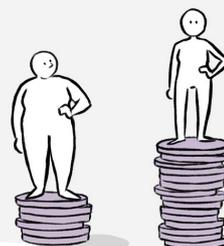


\*"DICK" STATT  
"ÜBERGEWICHT"  
PATHOLOGISIERT

ANONYMISIERTE  
BEWERBUNGEN  
HELLEN!

WAHLKOMPASS  
ANTIDISKRIMINIERUNG

WEIGHT-  
PAY-GAP



BEI MÄNNERN  
WENIGER  
IN UK:  
FRAUEN MIT  
+ STANDARD DEVIATION  
SCORE BMI  
VERLIEREN  
£ 1890  
AN JAHRES-  
EINKOMMEN

Maßnahmen, die auf die Qualifizierung oder Unterstützung bei der Arbeitssuche dicker Menschen abzielen, haben oftmals Gewichtsreduktion im Programm oder sogar als Voraussetzung. Dies ist allerdings ein fataler Denkfehler, denn dadurch werden dicke Menschen nicht so, wie sie sind, als sichtbarer und gleichberechtigter Teil unserer Gesellschaft akzeptiert, sondern zur Assimilation gezwungen. Sie werden zu dünnen Menschen gemacht, um möglichst nah an gesellschaftliche Normen heranzukommen, wodurch bestehende Vorurteile gegen dicke Menschen unadressiert im Raum stehenbleiben.

Es gibt aber auch positive Beispiele: Die Geschäftsstelle des pme familienservice in Berlin hat die Kampagne #dickimgeschäft ins Leben gerufen, die dicke Menschen aus der Belegschaft in Kombination mit ihrer Position und ihren Fähigkeiten darstellt und so den Fokus auf die Kompetenzen lenkt, über die dicke Menschen verfügen. Anlass war neben eigenen Diskriminierungserfahrungen auch die Feststellung, dass dicke Menschen im Bewerbungsverfahren häufig signalisieren, dass sie sich als unerwünschte Gruppe wahrnehmen.

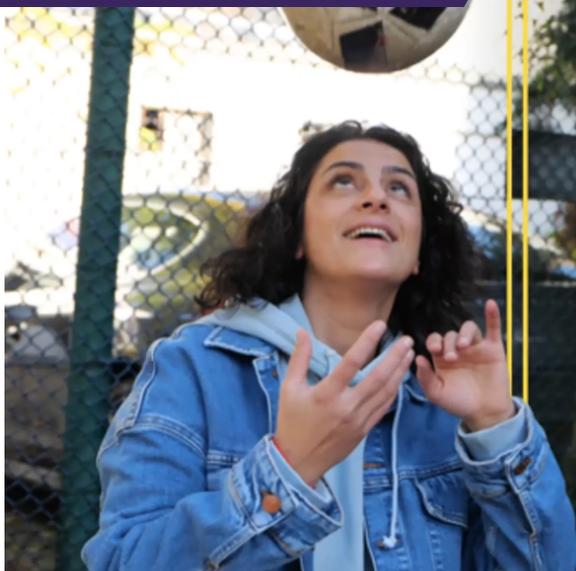
Besonders bemerkenswert an der Kampagne ist, dass zum ersten Mal auch Gewichtsklassen mit einbezogen wurden, die selbst in Bewegungen wie Plus Size oder Body Positivity noch ausgeklammert oder sogar geächtet werden.

Um großflächige und nachhaltige Änderungen zu erwirken, muss sich in der politischen Landschaft etwas verändern. Neben der Petition, Gewicht als Diskriminierungsmerkmal anzuerkennen, gibt es auch das Projekt „Wahlkompass Antidiskriminierung“, in dessen Rahmen sich verschiedenste Organisationen an die Parteien wenden und ihnen Wahlprüfsteine zu Themen rund um Diversität stellen. Die Ergebnisse werden auf der Webseite präsentiert und mithilfe einer

Auswahlfunktion kann dort ein individueller Wahlomat erstellt werden, der nur die Themen berücksichtigt, die persönliche Relevanz haben. Auf diese Weise wird die politische Relevanz von vielfaltsorientierter Politik hervorgehoben und gleichzeitig Bündnisse zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen über verschiedene Diversitätsmerkmale hinweg gestärkt.

*Natalie Rosenke ist seit 2013 Vorsitzende der Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung und Fachbuchautorin.*

## BEST PRACTICE



**SCORING GIRLS\* stärkt Mädchen und junge Frauen. Es ist egal woher sie kommen, welcher Religion sie angehören und welche Hautfarbe sie haben. Ob mit oder ohne Zuwanderungsgeschichte – wichtig ist, wohin sie wollen.**

**Wir zeigen ihnen: Du bist Teil unserer Gesellschaft, Du zählst und Du bist wichtig! Mit unserer Arbeit helfen wir ihnen, ihr Leben selber in die Hand zu nehmen.**

## TRAU DICH! – SCORING GIRLS\*

**SCORING GIRLS\* Ausbildung powered by Deutsche Bahn und HÁWAR.help e.V.**

SCORING GIRLS\* ist eine Kooperation zwischen HÁWAR.help (Menschenrechtsorganisation mit Fokus auf Frauen und Minderheiten) und der Deutschen Bahn AG. Ziel des Projekts ist es, Mädchen mit der Diversitätsdimension sozialer Herkunft (mit und ohne Migrationshintergrund) zu empowern, auszubilden und insbesondere an technische Berufe heranzuführen. Das Projekt, das seit seiner Initiierung 2016 schon einige Preise gewonnen hat, steht für Diversität, soziale Mobilität und leistungsbezogene Aufstiegschancen und richtet sich an Mädchen kurz vor dem Abschluss, aktuell in Berlin.

Durch eine Workshop-Reihe finden die Teilnehmerinnen heraus, wo ihre Stärken liegen, was sie sich von einer beruflichen Zukunft wünschen und was für Optionen ihnen dafür offen

stehen (Klischee der „Männer“-Berufe wird aufgebrochen) und in anschließenden (Einzel-)Coachings werden sie gezielt auf den Bewerbungsprozess vorbereitet.

Darüber hinaus werden gemeinsame Sport- und Freizeitaktivitäten und Ausflüge organisiert, die den Teilnehmerinnen in ungezwungenerem Rahmen die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung bieten.

Näheres zum Projekt unter:

<https://www.hawar.help/de/projekt/scoring-girls/>

*Annemarie Zunft ist in der Diversity Management Abteilung der Deutschen Bahn tätig.*

*Jasemin Seven leitet die Projekte „SCORING GIRLS\* Ausbildung“ und „SCHOOL TALKS“ bei HÁWAR.help.*

# BEST PRACTICE

Projekt DEI

Diversity Koordinator\*innen  
Netzwerk

Mitarbeiter\*innen Netzwerke

„DEI Enthusiasts“

Rund **395 000**  
Mitarbeiterinnen und  
Mitarbeiter weltweit

Rund **440** Tochter- und  
Regionalgesellschaften in rund  
60 Ländern

**71,5**  
Milliarden Euro Umsatz im  
Jahr 2020

**129**  
Entwicklungsstandorte weltweit

**1,7** Milliarden Euro Ergebnis  
im Jahr 2020



## VIelfalt Stärken, Vernetzung Fördern

### Die Diversity Week von BOSCH

Bei einer so global aufgestellten Firma wie BOSCH ist die interne Vernetzung der wichtigste Schritt für ein diverses und vertrauensvolles Betriebsklima. Dabei reicht die betriebsinterne Struktur von Einzelpersonen, die sich lokal engagieren, über regionale Netzwerke bis hin zum Globalen Projekt „Diversity, Equity, Inclusion“, dessen Ziel es einerseits ist, die Unternehmensprozesse auf Strukturen zu untersuchen, die Ausschlüsse verursachen und diese zu beheben, und andererseits eine Kultur der Offenheit und Sicherheit für jede:n zu etablieren.

Eine der Maßnahmen dafür ist die Diversity Week. Mitarbeiter:innen auf der ganzen Welt kommen hier in zahlreichen Diskussionen, Panels und Vorträgen zum Austausch zusammen, in weit mehr als nur der englischen Sprache. Dabei werden ganz

verschiedene Themen aufgegriffen, die die Teilnehmenden selbst mitgestalten können. So kann der Blick auf neue Perspektiven eröffnet und Verständnis kultiviert werden. Die Organisation erfolgt möglichst einfach, niedrigschwellig und ggf. lokal, damit auch Menschen mit wenig Zugang zu Technik teilhaben können – eine Hürde, die insbesondere die Corona-Zeit aufgezeigt hat.

Webseite:

<https://www.bosch.com/careers/diversity/>

*Edda Gröber steht kurz vor ihrem Master in Gender Studies mit Schwerpunkt Intersektionalität.*

*Étienne Dusserre ist Diversity Manager bei BOSCH.*



## KOOPERATION ALS RESSOURCE

### Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt des Deutschen Gewerkschaftsbund

Das Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt Niedersachsen (NeMiA) ist ein Projekt von Arbeit und Leben Niedersachsen und dem DGB Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt. Ziel ist die gerechte Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt entsprechend ihrer Qualifikationen und der gezielte Abbau von intersektionaler Diskriminierung.

Vernetzung ist dabei das Hauptstandbein des Netzwerks: Fachtage auf Landes- und regionaler Ebene sowie Arbeitsgruppen zu Themen wie interkultureller Öffnung und Fachkräftesicherung erlauben einen regen Wissensaustausch. Häufig hilft allein die Information, welche Angebote, Beratungsmöglichkeiten und Bildungsprojekte es wo gibt, Ratsuchende zu vermitteln und ihre Bedarfe zu decken.

Besonders wichtig ist außerdem der Safe Space zum Austausch für Migrantinnen. Neben der empowernden Funktion ist dies auch eine besondere Chance, noch bestehende Hürden und Angebotslücken zu identifizieren (insbesondere auch unter Berücksichtigung geschlechts- und branchenspezifischer Anforderungen) und diese als klar formulierte Forderungen an die Politik weiterzugeben.

Projektseite: <https://niedersachsen.dgb.de/nemia>

*Sophia Michaelis arbeitet im Referat für Frauen-, Gleichstellungs- und Migrationspolitik, Deutscher Gewerkschaftsbund und leitet NeMiA.*

INTERAKTIVER KMU ONLINEKURS

## Vielfaltsorientierte Personalarbeit

Finden und binden Sie Fachkräfte – Schaffen Sie Vielfalt in Ihrem Betrieb.  
Dieser kostenlose Onlinekurs des Förderprogramms IQ hilft Ihnen dabei.  
In nur drei übersichtlichen Lektionen.



## FACHKRÄFTE FINDEN UND BINDEN

### KMU Onlinekurs „Vielfaltsorientierte Personalarbeit“ des IQ-Netzwerk

Der kostenlose Onlinekurs „Vielfaltsorientierte Personalarbeit“ des IQ-Netzwerks führt in drei Lektionen an die Findung und Bindung von Fachkräften heran. Zielgruppe sind primär kleine und mittelständische Unternehmen, allerdings ist der Kurs für Arbeitsverwaltungen, Kommunen und alle Interessierten geeignet.

Mit Videos, Grafiken, Texten und Statistiken führt der Kurs interaktiv an das Thema Diversität im Betrieb heran, ermöglicht zunächst eine Bestandsaufnahme, wo man aktuell steht und beleuchtet anschließend mit anwendungsbezogenen Tipps, wie man Fachkräfte findet (Stellenausschreibungen divers ausrichten, anonymisierte Bewerbungsverfahren, ausländische Qualifikationen anerkennen, etc.) und dauerhaft bindet (eine betriebliche Willkommenskultur

etablieren, interkulturelle Teams führen, professionell Konflikte lösen, etc.). Nach erfolgreichem Absolvieren wird ein Zertifikat ausgestellt.

Online Zugang: <https://vielfalt-gestalten.de/>

*Nils Hackstein ist Referent in der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung.*



## ICH BIN HIER – PERSPEKTIVEN ERWEITERN

### mit dem ANA HUNNA Trainings-Kit

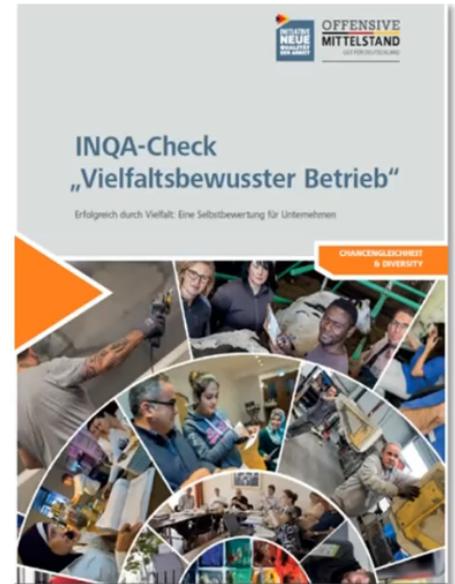
Aus der Medien- und Filmkampagne des GIZ wurde das ANA HUNNA International Network gegründet, dessen Herzstück ein (kostenlos online oder als Printversion verfügbares) Trainings-Kit ist, das Genderstereotypen aufbricht und sich für die soziale und wirtschaftliche Integration von Frauen einsetzt. Das Handbuch liefert Material, um einen vier- bis sechsstündigen Workshop zu organisieren: Vorbereitende Übungen lassen die Teilnehmenden ihr eigenes Verhalten und das ihres Umfelds reflektieren. Anschließend werden Kurzfilme geschaut, die Themen wie Belästigung am Arbeitsplatz oder die Rolle von arbeitenden Frauen in der Gesellschaft behandeln. Dazu liefert das Handbuch kleinschrittig Fragen, die zu verschiedenen Stellen des Films gestellt werden können. Es folgt eine Diskussion (auch hier gibt es

Informationsmaterial für die Leitung des Kurses) und Auswertung. Das Kit ist auf die Arbeit mit Geflüchteten ausgelegt und kann ganz individuell auf die Zielgruppe zugeschnitten werden (Männer/Frauen, Kinder und Jugendliche/ Erwachsene, berufstätig/nicht berufstätig). In deutscher Sprache sind Hinweise und Anmerkungen auf Deutschland zugeschnitten.

Webseite: [www.ana-hunna.org](http://www.ana-hunna.org)

*Brigitta Wortmann ist Gründerin und Vorsitzende des ANA HUNNA International Network.*

# HANDS ON



## SO EINFACH - DIVERSITÄT FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

Das kostenlose Selbstbewertungsinstrument „Vielfaltsbewusster Betrieb“ richtet sich an Geschäftsführende oder Personalleitende in kleinen oder mittelständischen Unternehmen und dient dazu, den aktuellen Stand des eigenen Unternehmens zu ermitteln, Bedarfspotential festzustellen und konkrete Maßnahmen zu planen. Der Check ist in fünf Handlungsbereiche aufgeteilt (Strategie, Führung, Personalarbeit, Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur) und liefert zu jedem eine Zielsetzung, Definitionen und konkrete Praxistipps sowie eine Palette an möglichen Maßnahmen, die nach Bedarf und Gegebenheiten im Betrieb ausgewählt werden können. Anschließend werden Verantwortliche für die Durchführung der Maßnahmen und ein Zeitrahmen festgelegt und so können

Veränderungen im Unternehmen strategisch und gezielt umgesetzt werden. Eine Selbsterklärung, die physisch im Unternehmen angebracht werden kann, sorgt für die Außenwirkung unter den Mitarbeitenden. Der Check ist online oder als Printversion verfügbar.

Website: <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/>  
Diversity-Check: <https://www.inqa-check-vielfalt.de/check-diversity/daten/mittelstand/index.htm>

*Birte Zeltmann ist Referentin für Fachkräftesicherung im RKW Kompetenzzentrum.*

# LITERATUR

## **DIVERSITÄTSORIENTIERTE ORGANISATIONSENTWICKLUNG**

RAA Berlin: <https://www.raa-berlin.de/>

Publikationsreihe Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: <https://www.raa-berlin.de/raa-berlin-do-publikationsreihe/#>

Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung: <https://www.kn-ad.de/>

Download (unten rechts) für das Buch Diskriminierungskritische Schule:

[https://www.beltz.de/fachmedien/paedagogik/produkte/prod\\_ukt\\_produktdetails/37944-praxisbuch\\_diskriminierungskritische\\_schule.html](https://www.beltz.de/fachmedien/paedagogik/produkte/prod_ukt_produktdetails/37944-praxisbuch_diskriminierungskritische_schule.html)

## **DIVERSITÄT, DIGITALISIERUNG & ERWÜNSCHTE ZUKÜNFT**

<https://hbr.org/2020/12/creating-space-for-religious-diversity-at-work>

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joms.12709>

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S0733-558X2020000069008/full/html>

<https://policyreview.info/articles/news/too-big-fail-us-platforms-systemically-relevant/1489>

<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2016.0481?journalCode=amj>

<https://www.lead.berlin/academy/ideas/research-series/religion-leadership.html>

<https://karriere.sn.at/karriere-ratgeber/arbeitswelt/multikulturelle-unternehmen-bunt-soll-es-sein-67832206>

[https://www.researchgate.net/publication/352441324\\_Crossing\\_Boundaries\\_Connecting\\_Religion\\_and\\_Paradox\\_for\\_Leadership\\_and\\_Organization\\_Research](https://www.researchgate.net/publication/352441324_Crossing_Boundaries_Connecting_Religion_and_Paradox_for_Leadership_and_Organization_Research)

<https://lecture2go.uni-hamburg.de/l2go/-/get/0/0/0/0/0/?>

[\\_lgopenaccessvideos\\_WAR\\_lecture2goportlet\\_searchQuery=Dr.+Ali+Aslan+G%C3%BCm%C3%BCs](https://lecture2go.uni-hamburg.de/l2go/-/get/0/0/0/0/0/?_lgopenaccessvideos_WAR_lecture2goportlet_searchQuery=Dr.+Ali+Aslan+G%C3%BCm%C3%BCs)  
ay.

## **VOREINGENOMMENHEIT ÜBERWINDEN, POTENZIALE NUTZEN**

Gesellschaft gegen Gewichtsdiskriminierung: [www.gewichtsdiskriminierung.de](http://www.gewichtsdiskriminierung.de)

Anmeldung zum Newsletter mit Informationen zur Petition:

<https://gewichtsdiskriminierung.de/newsletter/>

Wahlkompass Antidiskriminierung: <https://www.wahlkompass-antidiskriminierung.de>

# ORGANISATION

## MODERATORINNEN

PD Dr. Silke Schmidt studierte Amerikanistik, Publizistik und Politik in Mainz und Philadelphia. Zudem absolvierte ein Fernstudium in der PR. Zahlreiche Auslandsaufenthalte führten sie unter anderem in den Nahen Osten und Afrika. Sie arbeitete neben der Wissenschaft auch in der Wirtschaft und im Wissenschaftsmanagement, außerdem war als interkulturelle Trainerin in der politischen Bildung tätig. Seit 2016 arbeitet sie nebenberuflich als Coach, insbesondere für internationale und weibliche Nachwuchskräfte. 2018 gründete sie Companypoets mit Schwerpunkt Beratung und Kommunikation mit dem Ziel, mit kleinen aber stetigen und wohlüberlegten Schritten sozialen Impact zu bewirken.

Webseite: <https://companypoets.com/>

Karina Hagemann ist seit 2013 selbstständig als Konflikttrainerin tätig. Dabei steht sie sowohl Privatpersonen als auch Teams in Arbeitskontexten zur Seite und unterstützt bei Konfliktlösungen sowie der Erarbeitung nachhaltiger Kommunikationsstrategien. Zu ihrem Portfolio zählen auch Teamentwicklung, Persönlichkeitstraining und Verhaltenstraining. Darüber hinaus ist sie als (technische) Moderatorin tätig und bietet Beratungen für Event-Digitalisierung an. Webseite: <https://karina-hagemann.com/>

## ORGANISATORINNEN

Dr. Naima Niaz leitet das von der Robert Bosch Stiftung geförderte Projekt „Muslimische Frauen für mehr Teilhabe“, das migrantisch gelesenen Frauen hilft, Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt zu überwinden und so ihre Chancen auf volle gesellschaftliche Teilhabe zu verbessern. Dazu werden Strukturen sichtbar gemacht und verändert, die eine Arbeitsmarktintegration behindern und damit einer Gleichberechtigung aller Menschen im Weg stehen. Der Fokus liegt nicht nur auf muslimischen Frauen sondern auf allen Frauen mit Diversitätsmerkmalen.

Dr. Maja Pflüger leitet bis Ende 2021 das Team Einwanderungsgesellschaft im Fördergebiet Globale Fragen der Robert Bosch Stiftung. Das Ziel des Teams ist einerseits die Unterstützung von Kommunen bei der Förderung von Integration und Teilhabe, andererseits die Stärkung der migrantisch geprägten Zivilgesellschaft. Der Umgang mit einwanderungsbedingter Vielfalt soll verbessert, Potenziale genutzt und Diskriminierungen abgebaut werden. Durch internationale Aktivitäten und Kooperationen werden Dialog und gegenseitiges Lernen angeregt.



## ÜBER DAS AMF

Seit seiner Gründung vor mehr als zehn Jahren setzt sich das AmF dafür ein, dass die Arbeitswelt die Vielfalt der Gesellschaft in all ihren Facetten widerspiegelt. Die Leistung einzelner ehrenamtlicher und hauptamtlicher Menschen ist dabei von unschätzbarem Wert, ebenso wie die zahlreichen vertrauensvollen Kooperationen, die im Laufe der Zeit gewachsen sind.

Das Engagement und der Zusammenhalt, die wir in unserer Arbeit immer wieder erfahren, geben uns Kraft und lassen uns dankbar und hoffnungsvoll in die Zukunft blicken, in der unser Netzwerk an Verbündeten immer weiter wächst und wir viel verändern und erreichen können.