

## Diversity-Ticker des IQ Netzwerks Sachsen 2022

Diversity und Antidiskriminierung kommen im Förderprogramm IQ immer stärker zum Tragen. In den letzten Monaten ist dazu viel Material entstanden, sowohl durch die IQ-Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (IKA) als auch den IQ-Partner auf Bundesebene, die Charta der Vielfalt: Erklärvideos, zwei Online-Kurse, Argumentationshilfen, Leitfäden, interaktive Tools ...

Um all diese Produkte auf einen Blick zugänglich zu machen, hat der Sächsische Volkshochschulverband im Rahmen seines Teilprojekts im IQ Netzwerk Sachsen hauptsächlich Neues aus dem Jahr 2022 zusammengestellt. Ergänzt sind die Rubriken durch Material von anderen Playern, die sich mit Vielfalt, Diskriminierung und Antidiskriminierung beschäftigen.

Der „Diversity-Ticker“ versteht sich als Momentaufnahme und ist auf keinen Fall vollständig. Aha-Effekte sind aber garantiert!

### Vielfalt? Vielfältigkeit? Diversität? Buntheit? Diversity?

Viele Begriffe, die alle etwas Ähnliches meinen. Durchgesetzt im allgemeinen Sprachgebrauch haben sich die Begriffe Vielfalt und Diversity. Sie stehen für die Vielfalt der Menschen und Lebensformen. Diversity zielt darauf ab, bewusster mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten in der Gesellschaft umzugehen, unabhängig von der sozialen und ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der sexuellen Orientierung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, dem Lebensalter, physischen oder psychischen Fähigkeiten oder weiteren Merkmalen. Was bedeuten die unterschiedlichen Merkmale? Auf der Seite der [Charta der Vielfalt](#) gibt es die Möglichkeit, sich näher mit den Vielfaltdimensionen auseinanderzusetzen.

Zudem hat die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (IKA) das [Plakat "Diversity-Dimensionen in der Verwaltung"](#) entwickelt (bestellbar oder als pdf-Download). Eine wunderbare Möglichkeit, im Büro den Kolleg\*innen oder Ratsuchenden zu zeigen: Ich bin für Vielfalt!

Wie es in Deutschland um die Einstellung zu Vielfalt bestellt ist und ob und wie Vielfalt und gesellschaftlicher Zusammenhalt aufeinander einwirken, hat die Robert-Bosch-Stiftung untersucht. Ergebnis ist das [Vielfaltsbarometer](#). Die Broschüre zum Projekt gibt tiefen Einblick in die Akzeptanz von Vielfaltdimensionen und geht der Frage nach „Wie lässt sich die Akzeptanz von Vielfalt stärken?“.

### Diversity Management – Erfolgsfaktor für Unternehmen?!

Mehr Vielfalt kann den Fachkräftemangel reduzieren. Wer Zahlen für sächsische Unternehmen sucht, wird im [Fachkräftemonitoring 2022](#) der Handwerkskammer fündig.

Wie Unternehmen mit Vielfalt dem Fachkräftemangel entgegen wirken können, zeigt das [Factbook Diversity](#) der Charta der Vielfalt, das jährlich veröffentlicht wird. Kurz und knapp wird mit aktuellen Zahlen und Beispielen aus der Praxis rund um das Thema Diversity in der Arbeitswelt informiert.

Zudem geht das Factbook auf den Nutzen von Diversity Management ein und liefert Argumente, wie es zum Erfolgsfaktor für Unternehmen werden kann. Außerdem bietet es umfangreiche Hintergrundinformationen und Studien für diejenigen, die noch tiefer in das Thema einsteigen wollen.

Vielfalt in Unternehmen muss gemanagt werden – auf vielen Ebenen. Sei es beim Einstellungsverfahren, Onboarding oder um Mitarbeitende im Unternehmen langfristig zu binden. Nützliche Tools rund um das Thema Vielfalt in

Unternehmen bietet das [Handbuch „Erfolgreiche Integration von internationalen Fachkräften in KMU“](#) sowie die [KMU-Toolbox](#) der Fachstelle IKA.

### „Das wird man doch wohl noch sagen oder fragen dürfen!“ – diskriminierungssensible Sprache

Viele zugewanderte Menschen müssen um ihre Anerkennung als vollwertiges Mitglied und um ihr "Deutschsein" in der Gesellschaft der "Weißen" in ihrem Privat-, Berufs- und Bildungsumfeld kämpfen. Die Fragen nach der Herkunft geben ihnen das Gefühl: Du bist anders. Du gehörst nicht hierher. Wann kehrst du zurück, von wo du herkommst? In den wenigsten Fällen wollen Menschen mit dieser Art von Aussagen oder Fragen den oder die Gesprächspartner\*in verletzen. Aber: Das kurze [Video "Der Herkunftsdialog"](#) der IQ Fachstelle IKA zum Thema diskriminierungssensible Sprache gibt einen kleinen Einblick, wie sich Menschen fühlen (können), die immer wieder mit solchen Fragen konfrontiert werden.

Oft fällt es nicht leicht, die „richtige“ Wortwahl zu treffen. Auch, weil sich im Laufe der Zeit die Bedeutung von Begrifflichkeiten ändern können. Wie zum Beispiel bei „Migrationshintergrund“. Einerseits ist die Verwendung des Begriffs für die statistische Erfassung relevant und findet in diesem Zusammenhang Anwendung. Andererseits wird er subjektiv eher als stigmatisierend empfunden. Die Neuen Deutschen Medienmacher empfehlen Alternativen wie z.B. „Menschen mit Migrationsgeschichte“, „Menschen aus eingewanderten Familien“, „Menschen mit internationaler Geschichte“ zu verwenden.

Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternative Begriffe bietet das [Glossar der Neuen deutschen Medienmacher\\*innen](#) (NdM).

### Vielfaltsargumente am Arbeitsplatz

20 Sprüche rund um das Thema Diversity und Diversity Management und wie sie entkräftet werden können - das bietet [Stand up for DIVERSITY](#) von der Charta der Vielfalt. Eine gelungene Hilfe für alle, die mit Argumenten, guten Formulierungen diversitykritischen Menschen in Unternehmen die Stirn bieten wollen.

Die [Talkbox „Let’s talk: DIVERSITY“](#) bietet mit 25 Karten jede Menge Gesprächsstoff für erhellende, spannende und durchaus kontroverse Diskussionen rund um das Thema Vielfalt am Arbeitsplatz. Ideal für das Nachdenken über den eigenen Standpunkt aber auch für das gegenseitige Kennenlernen! Denn so vielfältig wir sind, so divers sind auch unsere persönlichen Ansichten.

### Unconscious Bias – unbewusste Vorurteile

Die meisten Menschen würden sich mit Sicherheit als relativ tolerant und offen beschreiben. „Ich behandle alle Menschen gleich“ ist ein sehr beliebter Satz. Aber ist das überhaupt möglich? Nein. Schuld daran sind unbewusste Denkprozesse. Schon bevor wir das erste Wort an eine andere Person richten, hat sich das Unterbewusstsein entschieden, wie wir die Person finden. Ohne es zu wollen, stecken wir andere Menschen in Schubladen. Der Begriff für diesen Prozess lautet „Unconscious Bias“, auf Deutsch: unbewusste Vorurteile.

Insbesondere Personalabteilungen in Unternehmen sollten sich in ihren Entscheidungen nicht von unbewussten Vorannahmen leiten lassen. Denn das kann zur Folge haben, dass gut qualifizierte Menschen aufgrund äußerer Merkmale nicht berücksichtigt werden.

Mit einem [impliziten Assoziationstest](#) werden die eigenen unbewussten Vorannahmen überprüft. Dies kann ein erster Schritt sein, um den eigenen unbewussten Vorurteilen auf die Schliche zu kommen.

Weiterführende Hinweise und Informationen bietet die Internetseite [Anti-Bias](#). Hier findet sich auch ein Glossar zu wichtigen Bias-Typen und Begriffen.

## Antidiskriminierung

Wenn wir uns mit dem Thema Vielfalt auseinandersetzen, kommen wir nicht um das Thema Antidiskriminierung herum. Denn die Wertschätzung der Vielfalt aller Menschen ist noch nicht selbstverständlich. Viele Menschen erfahren Ausgrenzung, Diskriminierung oder Ungleichbehandlung. Sie können nicht wie andere gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben oder haben nicht den gleichen Zugang zu Ressourcen.

Der kostenlose [Onlinekurs der IQ Fachstelle IKA](#) vermittelt in vier übersichtlichen Modulen die Grundlagen von Antidiskriminierung. Schritt für Schritt werden durch zahlreiche Infos, interaktive Einheiten und Selbstreflexionen Fragen geklärt wie: Was ist der Kern von Diskriminierung? Welche Formen und Arten von Diskriminierung gibt es? Welche Auswirkungen hat Diskriminierung? Welche Handlungsstrategien gibt es gegen Diskriminierung? Der Kurs dauert ca. 5 Stunden und kann jederzeit pausiert werden. Als Einstieg dient das Erklärvideo „Diskriminierung – was ist das eigentlich?“.

## Intersektionalität – wenn Menschen von mehreren Diskriminierungsformen betroffen sind

Häufig wird Mehrfachdiskriminierung mit Intersektionalität gleichgesetzt. Intersektionale Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen aufgrund verschiedener Persönlichkeitsmerkmale diskriminiert werden, die in ihrer Wechselwirkung zu eigenständigen Diskriminierungserfahrungen führen (Prof. Dr. Karim Fereidooni). Das bedeutet zum Beispiel, dass Menschen nicht nur aufgrund eines einzigen Merkmals (z.B. Geschlecht) sondern aufgrund weiterer Merkmale (z.B. Hautfarbe) Diskriminierung ausgesetzt sind. Es findet sozusagen eine Überschneidung von mehreren Diskriminierungsformen statt.

Frauen und insbesondere geflüchtete Frauen sind häufig von Mehrfachdiskriminierung betroffen. Laut einem [Kurzbericht des IAB](#) (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) aus dem Jahr 2021 müssen sie besonders viele Hindernisse überwinden. Das Seminar „Frauen im Blick“ des IQ-Projekts des Sächsischen Volkshochschulverbands zielt auf das Integrationsengagement von eingewanderten Frauen, ihre Stärkung und Förderung für den Arbeitsmarkt.

Zu „Migration und Behinderung“ gibt es übrigens eine eigene Fachstelle in Sachsen, die sich mit Austauschformaten, Materialerstellung und Lobbyarbeit dem Thema widmet. Mit IQ gab es schon mehrfach Kontakt.

## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Ungleichbehandlungen vermeiden

Ein wichtiges Instrument, um Diskriminierung entgegenzutreten, ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Am häufigsten erfahren Menschen mit Migrationsgeschichte Ungleichbehandlungen im Arbeitsmarktkontext. Sie stoßen auf große Hürden bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, werden gering oder gar nicht beschäftigt, häufiger schlecht bezahlt oder am Arbeitsplatz durch rassistische Beleidigungen angefeindet.

Mit seinem präventiven Ansatz beugt das AGG Benachteiligung und Herabwürdigung vor. Unter anderem ist jeder Arbeitgeber in der Pflicht, seine Mitarbeitenden vor Diskriminierung zu schützen – sei es vor Vorgesetzten, Kolleg\*innen oder vor Kund\*innen. Der Arbeitgeber muss alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen. Falls dennoch Diskriminierungen eintreten, müssen diese beseitigt und/ oder bestraft werden. Zudem hat eine angestellte Person jederzeit das Recht, sich beim Arbeitgeber zu beschweren, wenn sie/er im Arbeitskontext Diskriminierung erfährt.

Einblicke in das AGG bietet der [Learning Snack "Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz"](#) der IQ Fachstelle IKA, in dem auch ein [Video](#) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu finden ist.

### „Junge, dynamische Führungskraft gesucht“ - diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren

Arbeitgeber und Personalverantwortliche zeigen sich immer wieder verunsichert, wenn um Diskriminierung und Diskriminierungsrisiken im Einstellungsverfahren geht. Viele Betriebe möchten sich bewusst vielfältig aufstellen. Wissen über rechtskonformes Handeln wird daher benötigt. Mit Beispielen aus der Rechtsprechung sowie Formulierungshilfen zeigt folgender [Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren](#) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, wie Stellenanzeigen diskriminierungssensibel ausgeschrieben werden können und welche Fragen im Vorstellungsgespräch legitim sind.

Ein wichtiges Instrument für ein diskriminierungsfreies Einstellungsverfahren bietet das **anonymisierte Bewerbungsverfahren**. Anonymisierte Bewerbungsverfahren stellen sicher, dass die Auswahl der Bewerber\*innen objektiv und rechtskonform geschieht. Darüber hinaus signalisieren Arbeitgeber, dass sie einen hohen Wert auf Chancengleichheit legen. Auch hierzu gibt es einen [Leitfaden für Arbeitgeber: Anonymisierte Bewerbungsverfahren](#) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Dass es viele Vorteile mit sich bringt, zeigt dieser [Artikel im Spiegel von Juli 2019](#) (aufgerufen am: 17.08.2022).

Zusammengestellt von Julia Bledau und Kristin Teichert, ergänzt durch Kathrin Herbst  
Redaktion: Kristin Teichert und Kathrin Herbst

Alle Links wurden am 5.10.2022 abgerufen.

IQ Netzwerk Sachsen, Oktober 2022