



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Offensive
diskriminierungsfreie
Gesellschaft



Workshopreihe

„Chancengleichheit. The Making of - Schritte zur Zielerreichung in Verwaltungen“

– Arbeitspapiere –

*Projekt „Chancen gleich(heit) prüfen –
Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“*



Kampagne der Europäischen Kommission
gegen Diskriminierung



FÜR VIelfALT
GEGEN DISKRIMINIERUNG

www.stop-discrimination.info

Inhalt

_Toc321837241

Workshop 1.....	3
Programm	4
Thesepapiere der Fachzirkel.....	5
Übersicht über die Referierenden der Fachzirkel	10

_Toc321837246

Workshop 2.....	12
Programm	13
Zentrale Aussagen / Thesen und Informationen zu den Referent_innen	15

„Chancen gleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“.

*Ein Projekt der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)** in Kooperation mit*

- **Brandenburg** (Landesstelle für Chancengleichheit)
- **Hamburg** (Abteilung Gleichstellung in der Justizbehörde)
- **Stuttgart** (Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern des Oberbürgermeisters)
- **Nürnberg** (Personalamt)

Workshop 1

am 19. September 2011

**in Potsdam - Haus der Brandenburgisch-Preußischen Geschichte
(HBPG)**



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Offensive
diskriminierungsfreie
Gesellschaft



Programm

Workshop 1

Projekt „Chancen gleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für
Verwaltungen“

„Chancengleichheit – The Making of. Schritte zur Zielerreichung in Verwaltungen“,
19.09.2011,

Haus der Brandenburgisch-Preußischen Geschichte (HBPG) – Konferenzsaal,
Potsdam

Moderation: Dr. Andreas Hieronymus, Institut für Migrations- und Rassismusforschung (iMiR)

10:30 Uhr	Anmeldung
11:00 Uhr	<p>Begrüßung Prof. Karin Weiss, Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg</p> <p>Grußwort Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes</p> <p>Thematische Einführung Dr. Andreas Hieronymus</p> <p>Projekt „Chancen gleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“ Cornelia Pust, Antidiskriminierungsstelle des Bundes</p> <p>Vorstellung der Fachzirkel und Projektpartner</p>
12:00 Uhr	Mittagspause – Restaurant „Der Hammer“ im EG
13:00 Uhr	<p>Fachzirkel mit Erfahrungen aus Ländern und Kommunen (s. Seite 2):</p> <p>Runde 1: 13:00 Uhr bis 13:50 Uhr Runde 2: 14:00 Uhr bis 14:50 Uhr</p>
14:50 Uhr	Kaffeepause
15:10 Uhr	<p>Ergebnisse aus den Fachzirkeln 3 bestehende Herausforderungen in der Praxis 2 erfolgreiche Ansätze 1 oft anzutreffender Fehler in der Umsetzung</p>
16:00 Uhr	Diskussionsrunde
16:20 Uhr	<p>Schlusswort und Ausblick Dr. Andreas Hieronymus und Cornelia Pust</p>
16:30 Uhr	Ende der Veranstaltung

Fachzirkel 1

„Chancengleichheit – The Making of. Schritte zur Zielerreichung in Verwaltungen“
Workshop 1 im Rahmen des Projekts „Chancen gleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“, 19.09.11, Potsdam

Titel des Fachzirkels:

Verwaltung als Arbeitgeber im Wettbewerb um die Besten und als Dienstleister in einer pluraler werdenden Gesellschaft. Können anonymisierte Bewerbungen zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen?

Jockel Birkholz, Fachdienstleiter Personal, Stadt Celle

Moderation: Thomas Wartzack, Abteilung Personalentwicklung, Stadt Nürnberg

These 1:

Anonym bewerben = Garantie für ein transparentes und objektives Verfahren!? – Chance für alle

These 2:

Anonym bewerben = Zeichen für den Integrationswillen des öffentlichen Dienstes!? – Chance für eine vielfältige Verwaltung

These 3:

Anonym bewerben = Fokussierung auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung!? – Chance für die besten Fachkräfte

Fachzirkel 2

„Chancengleichheit – The Making of. Schritte zur Zielerreichung in Verwaltungen“
Workshop 1 im Rahmen des Projekts „Chancen gleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für
Verwaltungen“, 19.09.11, Potsdam

Titel des Fachzirkels:

**Chancengleichheit als Reformprozess.
Reflektionshilfen am Beispiel Gender Mainstreaming.**

Friedel Schreyögg, Gleichstellungsbeauftragte a.D., Stadt München
*Moderation: Petra Liefländer, Abteilung Gleichstellung in der Behörde für Justiz und
Gleichstellung, Hamburg*

These 1:

Gender Mainstreaming ist eine Reformstrategie, die mit modernen Change Management Methoden arbeitet. Die Umsetzung stößt bei der vollzugsorientierten Organisation öffentlicher Verwaltungen auf strukturelle Probleme.

These 2:

Voraussetzung für die Förderung von Chancengleichheit in der Leistungsverwaltung ist der Aufbau einer differenzierten Zielgruppenorientierung.

These 3:

Verwaltungsverfahren können Ziele von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit konterkarieren, wenn im Reformprozess der Maßnahmevollzug im Vordergrund steht.

Fachzirkel 3

„Chancengleichheit – The Making of. Schritte zur Zielerreichung in Verwaltungen“
Workshop 1 im Rahmen des Projekts „Chancen gleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“, 19.09.11, Potsdam

Titel des Fachzirkels:

Chancengleichheit und Antidiskriminierung durch externe Auditierung? Kontext, Erfahrungen, Perspektiven am Beispiel des Audit berufundfamilie.

Regine Steinhauer, Audit berufundfamilie

Moderation: Dr. Ursula Matschke, Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern des Oberbürgermeisters, Stadt Stuttgart

These 1:

Auditierung bedeutet strategisch und übergreifend zu arbeiten. Das führt zum Erfolg.

These 2:

Auditierung ermöglicht durch systematisches Vorgehen Veränderungsprozesse zu kommunizieren ohne Konflikte zu verleugnen. Die Auditierung als Verfahren erhöht die interne Verbindlichkeit, die gesteckten Ziele und Maßnahmen umzusetzen.

These 3:

Auditierung schafft durch die Markierung berufsbiographischer Weichenstellungen in der Geschlechterdifferenz den Blick für unterschiedliche Lebenslagen zu stärken.

Fachzirkel 4

„Chancengleichheit – The Making of. Schritte zur Zielerreichung in Verwaltungen“
Workshop 1 im Rahmen des Projekts „Chancen gleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für
Verwaltungen“, 19.09.11, Potsdam

Titel des Fachzirkels:

Sensibilisierung durch Überprüfung von Rechtsnormen? Erfahrungen mit der Identifizierung von ungewollter Ungleichbehandlung am Beispiel Altersgrenzen.

Marlene Kölling, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Berlin
Moderation: Anke Zwick, Landesstelle für Chancengleichheit – Brandenburg, Potsdam

These 1:

Mittels einer gezielten Normenüberprüfung - wie bei der Betrachtung von Altersgrenzen in landesrechtlichen Vorschriften - lassen sich problematische und einer gleichberechtigten Teilhabe entgegenstehende Regelungen identifizieren.

These 2:

Insbesondere beim Merkmal Alter nehmen viele Rechtsnormen Bezug auf „allgemeine Lebenserfahrungen“, die den gegenwärtigen Lebenswirklichkeiten jedoch nicht immer entsprechen.

These 3:

Eine chancengleichheitsorientierte Auseinandersetzung mit Rechtsnormen fördert einen breiten Prozess der Sensibilisierung aller Beteiligten und birgt die Chance einer Übertragbarkeit des Vorgehens auf weitere Untersuchungsgesichtspunkte.

Fachzirkel 5

„Chancengleichheit – The Making of. Schritte zur Zielerreichung in Verwaltungen“
Workshop 1 im Rahmen des Projekts „Chancen gleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für
Verwaltungen“, 19.09.11, Potsdam

Titel des Fachzirkels:

Diversitätsorientierte Gleichstellungsarbeit. Welche Vorteile und Herausforderungen bringt das merkmalsübergreifende Arbeiten in der Verwaltung?

Martina Trauth-Koschnick, Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin Büro für Chancengleichheit und Vielfalt, Stadt Potsdam

Moderation: Frau Cornelia Pust, Antidiskriminierungsstelle des Bundes

These 1:

Diversitätsorientierte Gleichstellungsarbeit ist ein guter Ansatz alle Formen von Ungleichheiten und ihre Überkreuzungen angemessen zu berücksichtigen. Es wird sich nicht auf eine bestimmte Gruppe beschränkt, stattdessen werden verschiedenste Aspekte von Benachteiligung (Geschlecht, Herkunft, sexuelle Identität, Alter, Behinderung) gemeinsam miteinander verbunden angegangen.

These 2:

Erfolgreiche diversitätsorientierte Gleichstellungsarbeit innerhalb der Verwaltung braucht die fachliche Unterstützung der Organisationseinheiten und das kontinuierliche Arbeiten am Thema, auf der Grundlage von klar definierten Zielen und Konzepten.

These 3:

Wird diversitätsorientierte Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe der Verwaltung verstanden und „bearbeitet“ erhöht sich sowohl der interne als auch der externe Nutzen, da Arbeitsabläufe effizienter und Dienstleistungen wirksamer erbracht werden können.

Übersicht über die Referierenden der Fachzirkel

Referierende

„Chancengleichheit – The Making of. Schritte zur Zielerreichung in Verwaltungen“
Workshop 1 im Rahmen des Projekts „Chancen gleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“, 19.09.11, Potsdam

Referent Fachzirkel 1

Jockel Birkholz, Fachdienstleiter Personal, Stadt Celle

Diplom-Verwaltungswirt (FH), leitet seit 12 Jahren bei der Stadt Celle den Fachdienst Personal; neben personalwirtschaftlichen Themen beschäftigt er sich mit der Personal- und Organisationsentwicklung; nebenberuflich ist er nach der Ausbildung zum Diplom-Fachlehrer u.a. beim Niedersächsischen Studieninstitut tätig und referierte für die KGSt.

Mitautor eines Lernbuches zum Arbeitsrecht sowie ehrenamtlicher Arbeitsrichter.

Jockel.Birkholz@celle.de

Referentin Fachzirkel 2

Friedel Schreyögg, Gleichstellungsbeauftragte a.D., München

Diplomsoziologin, 1970 – 1975 Tätigkeit als Studienleiterin in Sozial- und Marktforschungsinstituten und freiberufliche Tätigkeit in der Stadt- und Regionalforschung, 1975 – 1985 Aufbau der Stadtteilarbeit der Münchner Volkshochschule und Leitung der Stadtteilzentren München-Süd und München-Nord, 01/1985 – 01/2008 Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München, eine der ersten Gleichstellungsstellen in Deutschland, ab 02/2008 freiberufliche Beratungstätigkeit zu Gleichstellungsfragen.

info@friedel-schreyoegg.de

Referentin Fachzirkel 3

Regine Steinhauer, audit berufundfamilie

Auditorin für das audit berufundfamilie/familiengerechte hochschule mit dem Schwerpunkt Öffentliche Institutionen, u. a. Bundes- und Landesministerien, Rentenversicherungsträger, Bundesämter; Organisationsberaterin bei KOBRA mit den Schwerpunkten betriebliche Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Kompetenzenbilanz-Coaching nach Perform; Karriereworkshops und Laufbahncoaching für Frauen in beruflichen Übergangssituationen; Coaching von Einzelunternehmerinnen

Vorträge und Fachveröffentlichungen u. a. zu familienbewusster Personalpolitik, Gender Mainstreaming und Diversity Management.

Forschung und Lehre als Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lehrbeauftragte an der FU Berlin.

info@steinhauer-audit.de

Referentin Fachzirkel 4

Marlene Kölling, Stellvertretende Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Berlin

Diplompolitologin; mit Einrichtung der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung in 2007 deren stellvertretende Leiterin. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte: Grundsatzfragen der Antidiskriminierungspolitik, merkmalsübergreifende und it-gestützte Öffentlichkeitsarbeit, Altersdiskriminierung. Zudem Genderbeauftragte der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Zuvor in verschiedenen Einsatzgebieten, unter anderem im Bereich der Verwaltungsmodernisierung und als wissenschaftliche Referentin im Berliner Abgeordnetenhaus tätig.

Marlene.Koelling@senias.berlin.de

Referentin im Fachzirkel 5

Martina Trauth-Koschnick, Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt und Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Potsdam

Gesundheitswissenschaftlerin (Master Public Health) und Diplom Sozialpädagogin, relationaler Coach. Arbeitserfahrungen: Gesundheits- und Sozialplanung, integrierte Sozialberichterstattung, kommunales Netzwerkmanagement, Demografiemanagement, Gestaltung von Partizipationsprozessen, Integrationsmonitoring, Diversity und Gleichstellung.

Martina.Trauth-Koschnick@rathaus.potsdam.de

Moderation und thematische Einführung:

Dr. Andreas Hieronymus, Institut für Migrations- und Rassismusforschung (iMiR)

Dr. Andreas Hieronymus studierte in Freiburg, Hamburg und Istanbul Soziologie, Geschichte und Politik und promovierte zum Thema "Deutsch-Türkisches gemischtes Sprechen". Von 1998 bis 2009 war er Geschäftsführer des Instituts für Migrations- und Rassismusforschung in Hamburg und entwickelte dann von 2009 bis 2010 den Arbeitsbereich "Maskulinitäten" (Referat Geschlechterpolitik) in der Arbeitsstelle Vielfalt der Justizbehörde Hamburg. Seit 2011 arbeitet er wieder als freiberuflicher Wissenschaftsjournalist und forscht zur Intersektion (Überschneidung) der Diskriminierungsmerkmale Geschlecht, sexuelle Identität, ethnische Herkunft und Religion/Weltanschauung. Seit 2007 ist er im geschäftsführenden Vorstand des Europäischen Netzwerks gegen Rassismus (ENAR) für die nördliche Region zuständig.

hieronymus@imir.de

Workshop 2

am 08. Dezember 2011

in Berlin - Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Programm

Workshop 2

**Projekt „Chancen gleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für
Verwaltungen“
„Chancengleichheit – The Making of. Schritte zur Zielerreichung in Verwaltungen“
08.12.2011,**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes /
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

Moderation: Dr. Andreas Hieronymus, Institut für Migrations- und Rassismusforschung (iMiR)

09:30	Anmeldung und Begrüßungskaffee
09:45	Begrüßung <i>Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes</i>
09:55	Rückblick auf die Ergebnisse des ersten Workshops und Einführung <i>Dr. Andreas Hieronymus, Institut für Migrations- und Rassismusforschung</i>
10:00 - 10:30	Herausforderungen, Erfolge und Perspektiven für die Umsetzung von Chancengleichheit - Ergebnisse aus der Forschung in den Partnerverwaltungen des Projekts <i>Dr. Corinna Mandler Gayer & Cornelia Pust, Antidiskriminierungsstelle des Bundes</i>
10:30 - 10:45	Einführung in die Arbeitsgruppen <i>Dr. Andreas Hieronymus</i>
10:45- 11:00	Pause
11:00 - 12:30	Parallele Arbeitsgruppen (Kurzinputs und Diskussion) 1. Bewusstsein bilden: Bedarfe, Optionen und Vorteile von Chancengleichheit und Vielfalt im Verwaltungskontext Moderation: Thomas Wartzack (Projektpartner, Nürnberg) - Proaktive Maßnahmen – Umsetzung des AGG bei der Landeshauptstadt München (Tamara Geiger, Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG, München) - Möglichkeiten und Grenzen von Gender- und Diversity Trainings (Prof. Dr. Gertraude Krell, Diversity Expertin)

[11:00 - 12:30]	<p>2. Umgang mit Herausforderungen und Widerständen bei der Umsetzung von Chancengleichheit Moderation: Petra Liefländer (Projektpartnerin, Hamburg)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erfahrungen aus Implementierungsprozessen von Gender Mainstreaming in der Verwaltung (Dr. Regina Frey, genderbüro Berlin) - Alle an einem Tisch?! – Erfahrungen aus der merkmalsübergreifenden Vernetzung (Dr. Sonja Dudek, Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung) <p>3. Chancengleichheitsprozesse steuern, Qualität sichern. Möglichkeiten und Modelle in und für Verwaltungen Moderation: Dr. Ursula Matschke (Projektpartnerin, Stuttgart)</p> <ul style="list-style-type: none"> - What works best! Trends und Herausforderungen (Dr. Bettina Schmidt, Universität Stuttgart) - Nicht über uns ohne uns? - Monitoring von gleichen Chancen in und durch Verwaltung: Bedarfe, Beispiele guter Praxis und die Rolle von Interessenvertretungen (Daniel Bartel, Vorstand des Antidiskriminierungsverbands Deutschland - advd) <p>4. Von Einzelstrategien zu „Diversity Mainstreaming“. Umsetzungsbeispiele aus der Praxis Moderation: Anke Zwink (Projektpartnerin, Brandenburg)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeiten und Grenzen von Projekten bei der Umsetzung von Chancengleichheit im Öffentlichen Dienst: Gendercompetence.net und Salzburg Diskriminierungsfrei (Dr. Silvia Kronberger, Gender- und Diversitykompetenzzentrum an der Salzburger Verwaltungsakademie) - Per Gesetz zu Diversity Mainstreaming in der Verwaltung? Anforderungen, Möglichkeiten und Instrumente (Alexander Klose, Büro für Recht und Wissenschaft, Berlin)
12:30 – 13:30	<i>MITTAGSIMBISS</i>
13:30- 14:00	Präsentation der Ergebnisse der Arbeitsgruppen
14:00 - 14:15	Einführung in die „Expert_innen-Börse“
14:15- 15:15	„Expert_innen-Börse“: Austausch und Beratung mit Expert_innen zu eigenen Fragestellungen (Mix aus Welt Café und Open Space)
15:15- 15:40	Zusammenfassung und Abschluss <i>Dr. Andreas Hieronymus, Dr. Corinna Mandler Gayer & Cornelia Pust</i>
15:40 - 16:10	<i>Ausklang bei Kaffee und Kuchen</i>



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Offensive
diskriminierungsfreie
Gesellschaft



**Projekt
„Chancen gleich(heit) prüfen –
Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“**

2. Projektworkshop am 08.12.2011

Arbeitsgruppe 1

**„Bewusstsein bilden:
Bedarfe, Optionen und Vorteile
von Chancengleichheit und Vielfalt
im Verwaltungskontext“**

Moderation: Thomas Wartzack,
Abteilung Personalentwicklung, Stadt Nürnberg



Kampagne der Europäischen Kommission
gegen Diskriminierung



FÜR VIELFALT
GEGEN DISKRIMINIERUNG

www.stop-discrimination.info

Tamara Geiger

Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG, München

"Proaktive Maßnahmen – Umsetzung des AGG bei der Landeshauptstadt München“

Zentrale Aussagen / Thesen

a. Zur Antidiskriminierungsvereinbarung

Kann die Antidiskriminierungsvereinbarung der Landeshauptstadt München ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Beschäftigten ihre individuellen Potentiale voll entfalten können? Unserer Erfahrung nach hat die klare, unmissverständliche Haltung der Arbeitgeberin/Dienstherrin Stadt München Signalwirkung.

Vorschlag:

Kann eine Antidiskriminierungsvereinbarung ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Beschäftigten ihre individuellen Potentiale voll entfalten können? Die klare, unmissverständliche Haltung der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin/Dienstherrin hat auf jeden Fall eine starke Signalwirkung.

b. Zum Ausschreibungszusatz

Die Unternehmenskultur der Landeshauptstadt München ist von Offenheit, gegenseitigem Respekt und Anerkennung geprägt. Mit unserem speziellen Zusatz bei allen Stellenausschreibungen wollen wir deshalb gezielt potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen, die unsere Haltung teilen.

(Die Landeshauptstadt München fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls bevorzugt.)

c. Zum Einstellungsschreiben und Rundschreiben

Wer sich diskriminiert fühlt, kann sich beschweren und soll sich Hilfe und Unterstützung holen. Wer diskriminiert, riskiert seinen Arbeitsplatz. Über diese Rechte und Pflichten nach dem AGG informiert die Landeshauptstadt München ihre Beschäftigten gleich bei der Einstellung und jährlich in einem speziellen Rundschreiben.

d. Zur AGG-Beschwerdestelle

Die Ansiedlung der AGG-Beschwerdestelle in der Rechtsabteilung des Personal- und Organisationsreferats wurde oft kritisiert. Die Befürchtung, dass Diskriminierungsbeschwerden nicht ernst genug genommen werden, hat sich nicht bestätigt. Ganz im Gegenteil.

e. Flyer

Information und Hilfe holt sich, wer vertraut. Wenn man als Arbeitgeberin/Dienstherrin wirksam gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung vorgehen möchte, lohnt es sich, in ansprechende und zielgruppenorientierte Flyer zu investieren.

f. Schulung

Mit einer gezielten AGG-Schulung von knapp 1000 Beschäftigten kann man unserer Erfahrung nach mehr bewirken, als mit einem E-Learning-Programm für alle.

g. Zur Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung

Eine zusätzliche Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung ist unserer Erfahrung nach nicht nur bei Kommunen mit eigenen Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen zwingend erforderlich.

Tamara Geiger

Kurzvita:

Volljuristin

2001 bis heute: bei der Landeshauptstadt München in der Rechtsabteilung des
Personal- und Organisationsreferats tätig

2006 bis heute: Fachl. Leitung der Zentralen Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung

2006 bis 2007: Aufbau der Zentralen Beschwerdestelle nach dem AGG

2007 bis heute: Fachl. Leitung der Zentralen Beschwerdestelle nach dem AGG

Kontakt:

Tamara Geiger

Verwaltungsdirektorin

Landeshauptstadt München

Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG

Zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung

agg-beschwerdestelle@muenchen.de

beschwerdestelle-sexuelle-belaestigung@muenchen.de

Zentrale Aussagen / Thesen

1. Die Trainings sollten einerseits an wissenschaftlichen Erkenntnissen der Gender und Diversity Studies und andererseits möglichst nah am Arbeitsalltag der Teilnehmenden orientiert sein.
2. Durch dimensionen-übergreifende Trainings können die Adressat_innen besser erreicht werden als durch (mehrere) dimensionen-spezifische Trainings. Dabei können und sollten auch Verschränkungen zwischen verschiedenen Dimensionen von Diversity thematisiert werden.
3. Trainings sind kontraproduktiv, wenn als Gender- oder Diversity-Kompetenz Stereotype über Gruppen vermittelt werden. Vielmehr sollten gängige Zuschreibungen hinterfragt werden. Mehr noch: Es sollte reflektiert werden, wie – und mit welchen Effekten – Unterscheidungen hervorgebracht werden, auch durch die Personalpolitik und die Produktgestaltung.
4. Die Norm, Gender Trainings sollten von einem Mann und einer Frau durchgeführt werden, ist aus mehreren Gründen problematisch.
5. Da Trainings nur begrenzte Wirkungen erzielen können, sollten sie immer in Kombination mit anderen Instrumenten des Gender oder Diversity Mainstreaming durchgeführt werden.

Prof. Dr. Gertraude Krell

Prof. Dr. Gertraude Krell hat Soziologie, Volks- und Betriebswirtschaftslehre studiert und war bis 2007 Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik an der Freien Universität Berlin. Als Pensionärin forscht, publiziert und referiert sie weiterhin zu Gender und Diversity (insbesondere Geschlechterverhältnissen in Führungspositionen und Entgelt[un]gleichheit), Emotionen in Organisationen, Diskurs und Ökonomie u.a. Themen.

Kontakt:

gertraude.krell@fu-berlin.de

Neuere Publikationen zum Tagungsthema:

Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 6. Aufl., Wiesbaden: Gabler (mit diversen Beiträgen zu Gender Mainstreaming und Diversity Management sowie auch speziell zu Trainings)

Krell, Gertraude (2010): Führungspositionen, in: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb, Berlin: edition sigma, S. 423-484

Krell, Gertraude (2010): Gender unter dem Dach Diversity: Eine Auseinandersetzung mit häufig geäußerten Einwänden, in: Geschlechtergerechtigkeit, Festschrift für Heide Pfarr, hg. von Christine Hohmann-Dennhardt u.a., Baden-Baden: Nomos, S. 17-157

Krell, Gertraude (2010): Personelle Vielfalt in Organisationen und deren Management, in: Fehlzeiten-Report 2010, hg. von Bernhard Badura u.a., Heidelberg: Springer, S. 3-10

Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.) (2007): Diversity Studies, Frankfurt/New York: Campus

Krell, Gertraude/Wächter, Hartmut (Hg.) (2006): Diversity Management: Impulse aus der Personalforschung, München/Mering: Rainer Hampp

Krell, Gertraude (Hg.) (2005): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies, Wiesbaden: Gabler

**Projekt
„Chancen gleich(heit) prüfen –
Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“**

2. Projektworkshop am 08.12.2011

Arbeitsgruppe 2

**„Umgang mit Herausforderungen und Widerständen
bei der Umsetzung von Chancengleichheit“**

Moderation: Petra Liefländer,
Abteilung Gleichstellung in der Behörde für Justiz und Gleichstellung, Hamburg

„Erfahrungen aus Implementierungsprozessen von Gender Mainstreaming in der Verwaltung“

Zentrale Aussagen / Thesen

Zum Hintergrund: Die Thesen bilden einen stark verkürzten Auszug aus einer 10jährigen Beratungspraxis. Umsetzungsprozesse von Gender Mainstreaming variieren stark – je nach Organisationsstruktur und -kultur. Deswegen treffen die folgenden Thesen weder auf jeden Prozess zu, noch sind sie erschöpfend.

Thesen zu Herausforderungen und Widerständen...	...und zum Umgang mit diesen
A) auf institutioneller Ebene	
Gelebte Chancengleichheit erfordert einen institutionellen Kulturwandel	Integration in Reform- und Qualitätsprozesse, Zielorientierung, Geduld.
Herausforderung „Rahmenbedingungen“: z.B. Abbau personeller/ finanzieller Ressourcen, übergeordnete Entscheidungen	Thematisierung von Grenzen, Handlungsrahmen abstecken
Widerstände entstehen durch... <ul style="list-style-type: none"> • unklare Vorstellungen, was Gender Mainstreaming in der konkreten Arbeitspraxis heißt. • Rollenunklarheit („Top-Down“, „Querschnittsaufgabe“ und „Gender-Beauftragte“). 	Dem kann begegnet werden durch... <ul style="list-style-type: none"> • mit Beteiligten abgestimmter und auf Organisation zugeschnittener Umsetzungsfahrplan • Definition von Zuständigkeiten und Zeithorizonten. • Unterstützung, z.B. durch die Entwicklung von Arbeitshilfen und Leitfäden
B) ...auf persönlicher Ebene	
Herausforderung: Dramatisierung von Unterschieden (Alltagsweltliche Verständnisse von Geschlecht)	Zwischen Unterschied und Unterscheidung unterscheiden
a) Unsicherheits-Widerstände: Gender als „Privatsache“? Über die Thematisierung von Chancengleichheit entsteht ein „impliziter Diskriminierungsvorwurf“	<ul style="list-style-type: none"> • Unterscheidung zwischen Person und Funktion, Gender-Kompetenz als Teil der Fachkompetenz verdeutlichen • „Entdramatisierung“ des Diskriminierungsbegriffes
b) Ideologische Widerstände	<ul style="list-style-type: none"> • Versachlichung, Bezug zur Fachaufgabe • Oder auch: Grenzen Externer Beratung erkennen

Dr. Regina Frey

Dr. Regina Frey, Politikwissenschaftlerin, leitet das genderbüro in Berlin. Das genderbüro unterstützt Verwaltungen und Unternehmen bei der Umsetzung von Gleichstellungsstrategien wie Gender Mainstreaming und Gender Budgeting. Dabei liegt ihrer Arbeit ein Gender-Konzept zugrunde, das vielfältige soziale Kategorien integriert.

Das Leistungsspektrum des genderbüros umfasst begleitende Beratung und Coaching, Erstellung von fachlichen Studien, Handreichungen und Arbeitshilfen, Evaluation sowie Fortbildungen und Vortragstätigkeiten. Sie hat zu Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und Diversity-Strategien veröffentlicht.

Mehr Information finden Sie unter: www.gender.de

Kontakt:

frey@gender.de

Auswahl an Veröffentlichungen

Monografien und Mitherausgabe, Forschungsberichte

- 2007: Gender und Gender Mainstreaming in der Entwicklungszusammenarbeit. Impulse für eine genderreflektierte und an Geschlechtergerechtigkeit orientierte Arbeit von Nichtregierungsorganisationen. Herausgegeben von Women in Development Europe (WIDE) und dem genderbüro. Magdeburg: Docupoint.
- 2007: Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung: Analyse und Impulse für das Land Bremen. Zusammen mit Thomas Claus (GISA), Mitarbeit: Petra Ahrens und Irene Pimminger. Magdeburg: Docupoint.
- 2007: Gender Budgeting in fünf Forschungsprogrammen. Abschlussbericht zur Auftragsstudie. Mitarbeit: Ulrike Spangenberg. URL: http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_contentbox/Kurzfassung_GB-Studie.pdf (Kurzfassung).
- 2004: Netzwerk Gender Training (Hg.): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training, Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- 2003: Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und -praxis im internationalen Diskurs. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag. Dissertationsschrift.

Beiträge in Zeitschriften:

- 2011: Gender-Studies und Gender-Praxis – eine diskursive Einbahnstraße? In: Stiegler, Barbara (Hg.): *Geschlechterpolitik konkret. Ein Kompendium erfolgreicher Ansätze. WISO Diskurs*, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn. (In Erscheinung)
- 2010: “Gender Budgeting als geschlechterpolitische Strategie”. *Internationale Politik und Gesellschaft*, Nr. 2/2010. http://library.fes.de/pdf-files/ipg/ipg-2010-2/04_a_frey_d.pdf.
- 2009: Geschlechtergerechtigkeit – Gender Mainstreaming. Beitrag für die Enzyklopädie *Erziehungswissenschaft Online – EEO*. <http://www.erzwissonline.de/>
- 2008: Wer hat Angst vor Gender Mainstreaming? Zum transformativen Gehalt einer systemimmanenten Strategie, in: Pates, Rebecca/ Froböse, Ulrike/ Donat, Esther (Hg.): *Nie wieder Sex. Geschlechterforschung am Ende des Geschlechts*. VS-Verlag, S. 43-56.
- 2007: Zur Kategorie Gender im Managing Diversity. Kritik und Anforderungen, in: Koall, Iris/ Bruchhagen, Verena/ Höher, Friederike (Hg.): *DIVERSITY OUTLOOKS, Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung* Reihe: *Managing Diversity*, Bd. 6, LIT-Verlag, Münster, S. 128-139.
- 2004: Entwicklungslinien: Zur Entstehung von Gender Mainstreaming in internationalen Zusammenhängen, in: Meuser, Michael/ Neusüss, Claudia (Hg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*. Schriftenreihe der Bundeszentrale für Politische Bildung Nr. 418, Bonn, S. 24-39.
- 2004: Warum Männer und Frauen zuhören und einparken können – oder warum eine theoretisch inspirierte Gender-Praxis angebracht ist, in: *Netzwerk Gender Training* (Hg.): *Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training*, Königstein/Taunus, S. 39-46.
- 2003: Wohin mit Gender Mainstreaming? Zum Für und Wider einer geschlechterpolitischen Strategie (zusammen mit Mara Kuhl), in: *Gender Politik Online*. URL: www.fu-berlin.de/gpo/frey_kuhl.htm.
Nachdruck in: Hertzfeld, Hella/ Schäfer, Katrin/ Veth, Silke, (Hg.), 2004: *Geschlechterverhältnisse. Analysen aus Wissenschaft, Politik und Praxis*, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Texte 18, Berlin, S. 192-208.
- 2002: Von Gender und anderen Ausgrenzungskategorien. Über das Verhältnis von Gender und Anti-Bias, in: *INKOTA-Netzwerk* (Hg.): *Vom Süden lernen. Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit*, Berlin, S. 76-81.

Zentrale Aussagen / Thesen

I. Ausgangspunkt:

- Auf zwei Jahre aus Mitteln der Verwaltungsmodernisierung gefördertes Projekt „BerlinStadt der Vielfalt“
(vgl. <http://www.berlin.de/lb/ads/diversity/stadt-der-vielfalt/index.html>)
- Im Rahmen des Projekts: Gründung des Netzwerks „Vielfalt und Chancengleichheit“, in dem für die AGG-Merkmale Beauftragte bzw. fachspezifisch Zuständige auf Senatsebene vertreten sind
- Bislang haben 5 Netzwerktreffen stattgefunden

II. Motivation für die Gründung des Netzwerks:

- Klärung von Schnittstellen: Vermeidung von Doppelarbeiten
- Nutzung von Synergieeffekten
- Chancengleichheitsstrategien durch Vernetzung besser nach innen und außen kommunizieren

III. Herausforderungen:

- Unterschiedliche Rahmenbedingungen:
 - Finanzielle und personelle Ressourcen
 - Gesetzliche Grundlagen
- Prioritätensetzungen
- Befürchtungen, dass Diversity-Ansätze andere Chancengleichheitspolitiken ersetzen könnten
- Klärung von Zuständigkeiten

IV. Empfehlungen:

- Externe Moderation der Netzwerktreffen
- Wechselnde Gastgebende, die ihren Arbeitsbereich vorstellen
- Kleiner, relativ stabiler, Teilnehmendenkreis
- Im ersten Schritt: Verwaltungsmitarbeitende und eine wissenschaftliche Expertin (Prof. Dr. Krell)
- Inhalte, Schwerpunktsetzungen und Tempo bestimmt das Netzwerk

Dr. Sonja Dudek

Dr. Sonja M. Dudek studierte Psychologie an der Freien Universität Berlin und promovierte 2008 an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Von 2007 bis 2009 arbeitete sie im Referat Forschung, Berichte, Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Seit 2009 ist Frau Dudek in der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung tätig. Dort arbeitet sie in erster Linie zu den Themenfeldern „Bekämpfung von Rassismus“ und „Diversity“.

Kontakt:

Sonja.Dudek@senias.berlin.de



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Offensive
diskriminierungsfreie
Gesellschaft



**Projekt
„Chancen gleich(heit) prüfen –
Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“**

2. Projektworkshop am 08.12.2011

Arbeitsgruppe 3

**„Chancengleichheitsprozesse steuern,
Qualität sichern. Möglichkeiten und Modelle in und
für Verwaltungen“**

Moderation: Dr. Ursula Matschke,
Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern des
Oberbürgermeisters, Stadt Stuttgart



Kampagne der Europäischen Kommission
gegen Diskriminierung



FÜR VIELFALT
GEGEN DISKRIMINIERUNG

www.stop-discrimination.info

"What works best! Trends und Herausforderungen"

Zentrale Aussagen / Thesen

- 1) Die Qualität der Verwaltung ist ein entscheidender Standortfaktor. Bürger_innen und Unternehmen wünschen sich Behörden mit Verständnis für ihre legitimen Anliegen und der Bereitschaft, schnell und angemessen zu entscheiden. Laut Charta der Europäischen Union haben Bürger_innen ein "Recht auf eine gute Verwaltung"
- 2) Qualität ist ohne Chancengleichheit und Berücksichtigung von Vielfalt nicht zu haben. Damit verbunden ist die häufig geäußerte Forderung, dass die Beschäftigtenstruktur der Verwaltung auf allen Ebenen und in allen Bereichen die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegelt. Damit kommt die Forderung nach umfassenden Konzepten und Strategien für ein Diversity Mainstreaming hinzu.
- 3) Der Zusammenhang von AGG und der Umsetzung von Chancengleichheit sowie Diversity Mainstreaming wird im alltäglichen Verwaltungshandeln nicht hergestellt und reflektiert. Verwaltungen setzen das AGG um, jedoch fehlt es an einer Sensibilisierung für vorhandene Diskriminierung im eigenen Arbeitsumfeld.
- 4) Das klassische Berichtswesen reicht für die Qualitätssicherung nicht mehr aus. Den Prozessverantwortlichen fällt bei der Vielfalt an Methoden und Instrumenten zur Qualitätsprüfung und -sicherung die Auswahl nicht leicht. Es fehlen auch entsprechende Qualifizierungsangebote zur Qualitätssicherung.
- 5) Trotz der häufig betonten strukturellen Unterschiede und lokalen Besonderheiten, setzt sich der Trend fort, ein gemeinsames europaweites Qualitätsmanagement-Modelle speziell für Verwaltungen auf Bundes-, Landes-, und kommunaler Ebene umzusetzen. Verfahren wie das CAF (*Common Assessment Framework*) sind politisch gewollt und werden noch nicht ausreichend von den Verantwortlichen im Themengebiet Chancengleichheit und Diversity zur Kenntnis genommen. Die Vereinheitlichung von Verfahren dient der Vereinfachung und Verbesserung von vorhanden Verfahren, sichert mehr Transparenz und ermöglichen eine Vergleichbarkeit der Produkte und Dienstleistungen. Es erspart auch die Mühen, eigene Verfahren zu entwickeln.
- 6) Im Sinne des Mainstreamings von Diversity und Chancengleichheit ist es zielführend, entsprechende, für die gesamte Verwaltung relevante Ziele, Indikatoren, Kennzahlen und Fragenkataloge zu erstellen, damit diese bei der Einführung des CAF oder auch anderer Controllingverfahren Berücksichtigung finden.
- 7) Um die Entwicklung gemeinsamer Handlungsempfehlungen und Standards zu fördern und die Umsetzung von Instrumenten und Maßnahmen zu Chancengleichheit und Diversity Mainstreaming zu stärken, sind Strukturen notwendig, die im Sinne einer Service-Einrichtung die Chancengleichheitsprozesse in den Verwaltungen bundesweit unterstützend begleiten.
- 8) Bundesweit umgesetzte Instrumente zur Qualitätsentwicklung wie Selbstverpflichtungen (wie zum Beispiel die Charta der Vielfalt) oder auch Qualitätssiegel (wie zum Beispiel das erfolgreiche Siegel "berufundfamilie") fördern und stärken Chancengleichheit und Diversity-Mainstreaming in Verwaltungen.

Dr. Bettina Schmidt

Dr. Bettina Schmidt ist zurzeit Projektleiterin für den Auditierungsprozess "familiengerechte hochschule" und Geschäftsführerin für den Service Uni&Familie an der Universität Stuttgart tätig. Sie arbeitete am Projekt "Chancen gleich(heit) prüfen - Diversity Mainstreaming für Verwaltungen im Team zur Durchführung der Feldforschung zur Stadt Stuttgart. 2008 bis 2010 war sie Projektleiterin im Programm zu Diversity & Inklusion des BMAS zur Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund.

Seit 2008 ist sie Vorstandsmitglied der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management und gemeinsam mit Andreas Merx verantwortlich für den idm-Newsletters.

Kontakt:

b.schmidt2@t-online.de

bettina.schmidt@verwaltung.uni-stuttgart.de

Daniel Bartel (Vorstand des Antidiskriminierungsverbands Deutschland – advd)

Nicht über uns ohne uns*? - Monitoring von gleichen Chancen in und durch Verwaltung und die Rolle von Interessenvertretungen

*Grundsatz der UN-Behindertenrechtskonvention

Zentrale Aussagen / Thesen

Monitoring ist integraler Bestandteil jedes konzeptgesteuerten Veränderungsprozesses. Veränderungsprozesse brauchen klare Zieldefinitionen, Ressourcen und kontinuierliches Engagement der relevanten Akteure braucht. Ob interkulturelle Öffnung, Inklusion, Stadt ohne Rassismus oder Stadt der Vielfalt - nachhaltige Veränderung ist ohne die Zusammenarbeit von Verwaltung und Zivilgesellschaft nicht denkbar.

Die Zusammenarbeit von Verwaltung und Zivilgesellschaft ist nicht neu, sondern findet sich seit Langem in den verschiedensten verwaltungsnahen und -ferneren Formen, punktuell und institutionalisiert. Sie hat sich in der Praxis bewährt und ist zugleich selten konfliktfrei.

Die Verwaltung profitiert u.a. von der zivilgesellschaftlichen Expertise, den Zugängen zu den Zielgruppen und den z.T. deutlich flexibleren Handlungsmöglichkeiten. Zivilgesellschaftliche Organisationen profitieren u.a. von der Expertise, den Ressourcen und den Möglichkeiten struktureller Veränderungen der Verwaltung.

Eine erfolgreiche, auf Dauer angelegte Kooperation wird erleichtert durch klare und transparente Zieldefinitionen, einer Haltung wohlwollender Wertschätzung auf Augenhöhe und eine Prozessgestaltung, die Lernen ermöglicht.

Daniel Bartel

Daniel Bartel ist Diplompsychologe, systemischer Berater und Trainer.

Seit 2007 ist er Leiter der Beratungsstelle des Antidiskriminierungsbüros Sachsen.

Seit 2010 Vorstand im Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd).

Kontakt:

daniel.bartel@adb-sachsen.de



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Offensive
diskriminierungsfreie
Gesellschaft



**Projekt
„Chancen gleich(heit) prüfen –
Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“**

2. Projektworkshop am 08.12.2011

Arbeitsgruppe 4

**„Von Einzelstrategien
zu „Diversity Mainstreaming“.
Umsetzungsbeispiele aus Theorie und Praxis“**

Moderation: Anke Zwink,
Landesstelle für Chancengleichheit Brandenburg



Kampagne der Europäischen Kommission
gegen Diskriminierung



FÜR VIELFALT
GEGEN DISKRIMINIERUNG

www.stop-discrimination.info

Mag.a Dr. Silvia Kronenberger

Gender- und Diversitykompetenzzentrum an der Salzburger Verwaltungsakademie

**„Möglichkeiten und Grenzen von Projekten bei der Umsetzung von
Chancengleichheit im Öffentlichen Dienst:
Gendercompetence.net und Salzburg Diskriminierungsfrei“**

Zentrale Aussagen / Thesen

Diversity Management hat im Land Salzburg eine unübersehbare Bedeutung erlangt.

Dies dürfte mit 3 Faktoren zu tun haben.

1. Im Rahmen des Interreg IIIb Projektes genderAlp! (Leadpartner: Büro für Gleichbehandlungsfragen – Land Salzburg) wurde das Genderkompetenzzentrum **gendercompetence.net** gegründet. Das an der Salzburger Verwaltungsakademie situierte Zentrum bietet Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bereich Gender und Diversitymanagement an und erreicht einen Großteil der Bediensteten im Land Salzburg, besonders seit es auch in die Vorbereitung zur Dienstprüfung (Qualifikationsinstrument für **alle** Bediensteten) involviert ist.
2. Salzburg.diskriminierungsfrei?! Dieses Projekt begleitete 13 Monate das neue Salzburger Gleichbehandlungsgesetz und sorgte durch breitangelegte Informations- und Marketingaktivitäten innerhalb der Salzburger Landesverwaltung für einen hohen Bekanntheits- und Bewußtheitsgrad. Die ExpertInnen zeigen sich nach Abschluß ihres Projekts „verhalten optimistisch“ über die zu erwartende Nachhaltigkeit ihrer Arbeit.
3. Das Thema „Integration“ wird im Land Salzburg zunehmend in seiner Bedeutung wahrgenommen. Die Initiativen des engagierten neuen Integrationsbeauftragten des Landes Salzburg in Kooperation mit gendercompetence.net ermöglichen breit angelegte Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen des Öffentlichen Dienstes.

Mag.a Dr.in Silvia Kronberger

- Leiterin des Gender- und Diversitykompetenzzentrums Gendercompetence.net an der Salzburger Verwaltungsakademie (SVAK),
- Professorin für Humanwissenschaften an der Pädagogischen Hochschule Salzburg
- Gender- und Diversitytrainerin,
- Expertin für Gender- und Diversitymanagement,
- Leiterin Forschungsschwerpunkt Gendermedizin an der Paracelsus Universität Salzburg (PMU)
- Lehrbeauftragte Paris Lodron Universität Salzburg, Fachhochschule Salzburg Urstein, University of Salzburg Business School

Kontakt:

Silvia.Kronberger@phsalzburg.at

Alexander Klose

Büro für Recht und Wissenschaft, Berlin

„Per Gesetz zu Diversity Mainstreaming in der Verwaltung? Anforderungen, Möglichkeiten und Instrumente“

Zentrale Aussagen / Thesen

Ausgangspunkt ist die These, dass das geltende **individuell-reaktive** Antidiskriminierungsrecht nicht ausreicht, um insbesondere mittelbare, strukturelle und institutionelle Diskriminierungen wirksam zu bekämpfen. Die Möglichkeit, sich gegen erlittene Diskriminierungen im Einzelfall gerichtlich zur Wehr zu setzen, muss daher durch **kollektiv-proaktive** Regelungen ergänzt werden. Proaktives Recht reagiert nicht erst auf den Einzelfall, sondern zielt auf die Veränderung kollektiver Prozesse, damit es erst gar nicht zu Diskriminierungen kommt.

Gerade im Bereich der Verwaltung kann die Orientierung am vermeintlichen „Normalbürger“ dazu führen, dass die Lebensrealitäten von Menschen, die wegen ihrer Behinderung, Herkunft, sexuellen Identität, Religion und Weltanschauung, ihres Geschlechts oder Alters von der „Norm“ abweichen, nicht ausreichend reflektiert werden. Um diese potentiell diskriminierenden Strukturen und Machtverhältnisse aufzubrechen, sollte das bekannte Instrument des Gender Mainstreaming zum **Diversity Mainstreaming** erweitert werden. Dies würde bedeuten, dass die Verwaltung bei allen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile wegen der in § 1 AGG genannten Gründe und zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Chancengleichheit verpflichtet wird. Hinzu kommt die Berücksichtigung von **Diversity-Kompetenz** bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen der Einstellung und des Aufstiegs im öffentlichen Dienst. Weitere Instrumente betreffen auch Private: So sollten Unternehmen bei der **Vergabe öffentlicher Aufträge** verpflichtet werden, nicht nur das geltende Antidiskriminierungsrecht zu beachten, sondern darüber hinaus konkrete positive Maßnahmen i.S.d. § 5 AGG nachzuweisen. Entsprechendes gilt für die **Gewährung staatlicher Leistungen**, auf die kein Anspruch besteht.

Gemeinsames Ziel dieser Instrumente ist es, über die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierungen hinaus, eine **Kultur der Wertschätzung von Vielfalt** zu fördern. Die Verwaltung sollte dabei mit gutem Beispiel vorangehen.

Alexander Klose

- Jurist und Rechtssoziologe mit dem Schwerpunkt Antidiskriminierungsrecht.
- Nach dem Studium an der Freien Universität Berlin zunächst Lehre und Forschung als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Rechtssoziologie und Rechtstatsachenforschung.
- Aufbau des Instituts für interdisziplinäre Rechtsforschung (LSI Berlin) an der Humboldt-Universität zu Berlin als wissenschaftlicher Geschäftsführer.
- Inhaber des Büros für Recht und Wissenschaft.

Kontakt:

alexander.klose@fu-berlin.de

