

ThemenSchwerpunkt Gender Mainstreaming und Diversity

Im März fand das ThemenForum „Gender Mainstreaming und Diversity – Spannungsfelder zwischen theoretischem Anspruch und konkreter Umsetzung“ der GeM-Koordinationsstelle statt. Ziel war es, gemeinsam mit ExpertInnen und PraktikerInnen einerseits die unterschiedlichen Interpretationsweisen und Zugänge von Gender Mainstreaming und Diversity aufzuzeigen und andererseits unterschiedliche Umsetzungen exemplarisch zu nennen. Folgende Themenstellungen wurden in Referaten und anschließenden Gruppendiskussionen vertiefend behandelt:

„Theoretische Grundlagen von Gender Mainstreaming und Diversity – Definitionen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede“
Referentin: Gabriele Bargehr, Im Kontext, Institut für Organisationsberatung, Gesellschaftsforschung, Supervision und Coaching

„Das Equalprojekt *MaDiCu* – Chancengleichheit von MigrantInnen in österreichischen Betrieben. Unternehmenstheater als Methode zur Vermittlung antirassistischer und antisexistischer Unternehmensberatung“ – Referentinnen: Claudia Senn und Trude Hausegger, Pro-spect Unternehmensberatung

„Erfahrungen des Siemenskonzerns bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Diversity“ – Referentin: Rebecca Ottmann, Siemens Erlangen

Wenn Sie Interesse an weiterführenden Informationen haben, finden Sie entsprechendes Material sowohl in der Linksammlung und der Internetdatenbank auf der GeM-Website www.gem.or.at sowie spezifisch auch in dem auf unserer Website neu eingerichteten Link „ThemenForen“.

ThemenForum: Gender Mainstreaming und Diversity Management

Während Gender Mainstreaming (GM) mittlerweile ein weitgehend etablierter Begriff ist, stellt Diversity Management (DiM) für viele (noch) ein eher unbekanntes Konzept dar. Sowohl im Rahmen des ThemenForums der GeM-Koordinationsstelle als auch im vorliegenden Infoletter wollen wir daher einige Hintergrundinformationen für alle an diesem Thema Interessierten aufbereiten. Der nachfolgende Text orientiert sich weitgehend an den im ThemenForum „Gender Mainstreaming und Diversity – Spannungsfelder zwischen theoretischem Anspruch und konkreter Umsetzung“ gehaltenen Referaten. Es werden zunächst die theoretischen Grundlagen, Begriffsdefinitionen und unterschiedlichen Zugänge erläutert, um im Weiteren dann beispielhaft zwei Umsetzungsbeispiele aufzuzeigen.

• **Begriffsdefinitionen**

In einem einleitenden Grundsatzreferat von Gabriele Bargehr (Im Kontext) wurden einige der im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming und Diversity Management verwendeten Begriffe definiert und dadurch Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten deutlich gemacht. Folgende Begriffsbestimmungen standen im Mittelpunkt:

Gleichstellung:

- Gleichstellung meint die rechtliche und soziale Gleichstellung in Bezug auf Rechte, Ressourcen und Beteiligung an Entscheidungsprozessen.
- Gleichstellungspolitik zielt direkt auf bestehende Ungleichgewichte und erarbeitet kurzfristig wirkende Maßnahmen dagegen.

Geschlechtergerechtigkeit:

- Geschlechtergerechtigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil jeder Demokratie.
- Geschlechterdemokratie braucht eine gesellschaftliche und politische Ressourcen(um)verteilung.
- Geschlechterdemokratie ist das Ziel, Gender Mainstreaming der bzw. ein Weg.

Gender Mainstreaming (GM):

- GM besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen (Europarat 1998).
- GM zielt auf Rahmenbedingungen und Strukturen, die Ungleichheit hervorbringen und wirkt langfristig und weniger direkt als Gleichstellungspolitik.

Frauenförderung:

- Unter Frauenförderung werden Maßnahmen verstanden, die der Benachteiligung von Frauen gezielt entgegenwirken.
- Dazu gehört auch die befristete Bevorzugung von Frauen.

Diversity Management (DiM):

- DiM ist eine Unternehmensstrategie.

- DiM bedeutet die gezielte Wahrnehmung und das bewusste Wertschätzen von Unterschieden als Vielfalt in den Dimensionen Geschlecht, Alter, Ethnie, Behinderung, Religion und sexuelle Identitäten.
- Diversity ist ein Schlüsselthema des Managements zur verbesserten Nutzung der Synergien, die sich aus der Vielfalt der Beschäftigten ergeben.

Gender und Diversity Kompetenz als Schlüsselqualifikation von Führungskräften

Gender und Diversity Kompetenz wird als Schlüsselqualifikation von Führungskräften gesehen und ist Voraussetzung dafür, dass Gender Mainstreaming und Diversity Management erfolgreich in Unternehmen und Institutionen implementiert werden kann. Gender und Diversity Kompetenz braucht jedenfalls folgende drei Ebenen:

Wissen, Erkennen und Handeln:

- **Wissen um gesellschaftliche Konstruktionen von Ungleichverhältnissen in Bezug auf die Kategorien Geschlecht, Herkunft, Alter, Behinderung, Religion, sexuelle Orientierung usw.**
- **Erkennen der Diskriminierungsstrukturen und welche Rolle die eigenen Werte, Normen und Einstellungen spielen.**
- **Handeln, das aus dem Wissen und Erkennen im Change-managementprozess resultiert.**

• **Gemeinsamkeiten ...**

Sowohl GM als auch DiM können als Modernisierungsstrategie aufgefasst werden. Ebenso ist beiden Ansätzen gemein, dass sie sich mit der Strukturdimension Geschlecht beschäftigen.

• **... und Unterschiede**

Während GM in erster Linie aber als politische Strategie gesehen werden muss, stellt DiM eindeutig eine Unternehmensstrategie dar. Neben den unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen können auch in der politischen Reichweite sowie Tiefenstruktur der beiden Strategien Unterschiede ausgemacht werden.

• **Gefahren bei der Umsetzung**

Sowohl bei GM als auch DiM besteht mitunter die Gefahr der missbräuchlichen Verwendung der Strategien. Folgende Gefahren bei der Umsetzung können festgemacht werden.

Gender Mainstreaming:

- GM kann auch als politisches Alibi und/oder als Instrument zur Abschaffung von Frauenfördermaßnahmen zweckentfremdet werden.
- Es kann zu einer Aushöhlung der GM-Strategie durch Oberflächenkorrekturen kommen. Gender Mainstreaming kann als „Malestreaming“ Instrument missbraucht werden.

Diversity Management:

- Durch Fokussierung auf einzelne Dimensionen (z. B. Ethnie) können andere (z. B. Gender) leicht in den Hintergrund gedrängt werden.
- DiM überfordert in seiner Komplexität mitunter sowohl handelnde Personen als auch Systeme.
- DiM steht oft mit GM in einem Konkurrenzverhältnis.

ThemenForum: Gender Mainstreaming und Diversity Management

• Umsetzungsbeispiel MaDiCu

Im Vortrag von Trude Hausegger und Claudia Senn (beide von Pro-spect Unternehmensberatung) wurde die ESF-kofinanzierte Entwicklungspartnerschaft (EP) **Managing Diversity Through Culture** (MaDiCu) vorgestellt. Im Rahmen dieser EQUAL EP wurde die Umsetzung von DiM in insgesamt fünf Betrieben begleitet und dokumentiert. Zentrales Anliegen des Projektes ist die Verbesserung der Arbeitssituation von Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

In fünf branchenverschiedenen Betrieben (von der Bauwirtschaft über die Gastronomie bis zum Reinigungsgewerbe) wurde die Arbeitssituation von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Fallstudien näher untersucht. Bei den zu untersuchenden „primären Dimensionen“ wurde einerseits auf die ethnische Herkunft und andererseits auf die Geschlechter fokussiert. Denn gerade in niedrigqualifizierten Dienstleistungsbereichen resultiert aus der Kombination dieser beiden Merkmale oftmals eine kumulierte Form der Diskriminierung. Weibliche Beschäftigte mit Migrationshintergrund in unqualifizierten Tätigkeitsbereichen haben erfahrungsgemäß eine sehr schwache Stellung im Unternehmen.

Mittels Interviews und Befragungen wurde die Einstiegs-situation in den Betrieb, die Zusammenarbeit mit anderen MitarbeiterInnen, die Bedeutung der Sprachkenntnisse, Aufstiegsmöglichkeiten und die Fluktuation der MitarbeiterInnen näher untersucht. Dabei wurden die auf unterschiedlichen Ebenen auftretenden Problembereiche thematisiert und – unter professioneller Anleitung – versucht, Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

In einem weiteren Schritt wurde bei MaDiCu aber nicht nur analysiert und bewertet, sondern vor allem versucht, auf Grundlage der erzielten Ergebnisse Verbesserungen für alle (sowohl für die Beschäftigten als auch das Unternehmen) zu erzielen. Die sich abzeichnenden Problemstellungen sowie mögliche Lösungsansätze wurden dann unter Zuhilfenahme der Methode des „Unternehmenstheaters“ an die Betroffenen weitergeleitet. Im Anschluss daran wurde versucht, die aufgeworfenen Fragen in Workshops produktiv zu lösen.

Unternehmenstheater:

- Im Unternehmenstheater stellen professionelle SchauspielerInnen Szenen aus dem Arbeitsalltag eines Unternehmens dar. Hinter Masken verborgen kommen unausgesprochene, betriebliche Vorurteile zur Sprache. Vor der gesamten Belegschaft versucht das Unternehmenstheater auf lustige Weise Tabuthemen zu veranschaulichen.
- Mit Hilfe des Unternehmenstheaters wird dem gesamten Unternehmen ein Spiegel vorgehalten, um allen den „Ist-Zustand“ bewusst zu machen. Auf der Bühne wird versucht das Unaussprechliche aussprechbar zu machen, es werden Impulse gesetzt und Visionen ermöglicht.
- Ziel ist es, quer durch alle Abteilungen und Hierarchiestufen einen lebendigen Dialog anzuregen, Kommunikationsblockaden aufzubrechen und betriebliche Themen mit pointiertem Humor „bearbeitbar“ zu machen.

Ergebnisse:

Durch den Einsatz von DiM konnte sowohl eine optimale Personaleinsatzplanung als auch ein effizientes Recruiting unterstützt werden, da Qualifikationen und Fähigkeiten ausländischer MitarbeiterInnen besser erkannt und beurteilt werden konnten. Es wurde das wechselseitige Erkennen und Verstehen von kulturellen Verhaltensunterschieden gefördert, die Fehlerhäufigkeit verringert und generell zu einer konfliktfreieren Zusammenarbeit beigetragen. Zusätzlich wurde auch die MitarbeiterInnenzufriedenheit gesteigert und krankheitsbedingte Ausfälle sowie kostspielige Personalfuktuation verringert.

• Siemens managt Diversity

Frau Rebecca Ottmann (Siemens Erlangen) wusste in ihrem Referat zu erzählen, dass DiM für einen multinationalen Konzern wie Siemens ein wichtiges Managementinstrument darstellt, um die Potenziale seiner MitarbeiterInnen besser nutzen zu können. Denn gemischt zusammengesetzte Teams arbeiten nur dann optimal, wenn Diversität als etwas Positives betrachtet und entsprechend gefördert wird.

Unter dem Stichwort „Promoting Diversity – Vielfalt fördern“ versucht Siemens, die unterschiedlichen Kulturen, Religionen, Nationalitäten, Hautfarben, ethnischen und gesellschaftlichen Zugehörigkeiten sowie Geschlecht und Alter seiner MitarbeiterInnen als Potenzial wahrzunehmen und sie, den jeweiligen Bedürfnissen angepasst, entsprechend zu fördern.

In Bezug auf das Verhältnis zu Gender Mainstreaming heißt das, dass bei Siemens DiM als Generalstrategie und GM als Teilbereich von DiM gesehen wird. Zwischen Frauenförderung und GM wird im Wesentlichen nicht weiter unterschieden.

Folgende Maßnahmen bietet Siemens zur Förderung von Frauen an:

Promoting Diversity bei Mädchen:

- Girls' Day
- Technik-Abenteuer-Camp für Mädchen
- Mut zu MINT (Mädchen in Naturwissenschaft und Technik)

Promoting Diversity bei Studentinnen:

- MentorInnenprogramm: YOLANTE

Promoting Diversity bei Frauen innerhalb der Siemens AG:

- Weiterbildung – Frauen und ihr Weg im Unternehmen
- Mentoring
- Netzwerke

Daneben versucht der Technologiekonzern Work Life Balance nicht nur als Angelegenheit, die ausschließlich Frauen betrifft, zu thematisieren. Diverse familienfreundliche Arbeitszeitmodelle (z. B. Teilzeit, Elternzeit, Telearbeit, Sabbaticals etc.) sowie entsprechende Angebote zur Kinderbetreuung (Babysitterbörse, Ferienbetreuung und eine so genannte Notfallbetreuung) runden das Angebot an – nicht nur weibliche – MitarbeiterInnen ab.

Gender Dax - Unternehmensverzeichnis für karriereorientierte Frauen

Genderdax – hinter diesen Namen steht eine neue Informations-Plattform im Internet, die karriereorientierte Frauen einem umfassenden Überblick über Beschäftigungsmöglichkeiten und Karrierechancen bei Unternehmen gibt, die sich aktiv für Frauen einsetzen. Die jeweils 100 besten Großunternehmen und mittelständischen Betriebe sollen in den Genderdax aufgenommen werden. Ab sofort können sich Unternehmen aller Branchen für die Aufnahme in das Verzeichnis bewerben, wenn sie spezielle Maßnahmen und Entwicklungspläne für Frauen anbieten. Weitere Informationen im Internet sind unter www.genderdax.de zu finden.

Rekordzahl an geringfügig Beschäftigten Frauenanteil bei 70%

Sozialversicherung meldet 227.536 Betroffene - Frauenanteil liegt bei 70,1 Prozent.

Wien - Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist im Dezember 2004 auf einen neuen Rekordwert gestiegen. Insgesamt gab es im Vormonat nach Angaben des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger 227.536 geringfügig Beschäftigte, und zwar 67.393 Männer (29,9 Prozent) und 160.143 Frauen (70,1 Prozent. (www.diestandard.at)

Teilzeitarbeit weiter im Steigen Frauen besonders betroffen

Statistik Austria: Zwischen 2002 und 2004 Zunahme bei den Frauen von 35,0 auf 40,1 Prozent

Wien - Die Teilzeitbeschäftigung in Österreich steigt. Betroffen sind dabei in erster Linie wieder die Frauen. Nach jüngsten Daten der Statistik Austria zeigt sich von 2002 bis 2004 ein Anstieg bei den Männern von 4,4 auf 5,9 Prozent und bei den Frauen von 35,0 auf 40,1 Prozent. Insgesamt wurde in diesem Zeitraum eine Erhöhung der Teilzeitarbeit von 18,0 auf 21,2 Prozent verzeichnet.

In absoluten Zahlen bedeutet das, dass zuletzt im Vorjahr 683.700 Frauen teilzeitbeschäftigt waren, also bis zu 35 Stunden in der Woche gearbeitet haben. Das ist ein Anstieg von satten 94.200 weiblichen Arbeitnehmern. Bei den Männern waren Ende September 2004 rund 123.200 teilzeitbeschäftigt, das ist im Vergleich zu 2002 eine Erhöhung um genau 30.000. (APA)

Kind als Handicap für Job

Je höher die Kinderzahl, desto niedriger die Beschäftigungsquote der Frauen

Wien/Brüssel - Kinder veranlassen viele Frauen zu Teilzeitarbeit. Im gesamten EU-Raum sind 75,1 Prozent der Frauen im Alter von 20 bis 49 Jahre ohne Kinder (bis 12 Jahre) berufstätig, 15,2 Prozent sind in Teilzeit beschäftigt. Bei Frauen mit Kindern sind insgesamt 60,4 Prozent berufstätig, in dieser Gruppe sind 22,7 Prozent teilzeitbeschäftigt. Diese Zahlen gab das EU-Statistik-Amt Eurostat am Dienstag bekannt.

Generell gilt: Je höher die Anzahl der Kinder, desto niedriger die Beschäftigungsquote der Frauen. Im Durchschnitt der EU-25 waren 64,8 Prozent der Frauen von 20 bis 49 Jahren beschäftigt, dieser Wert sinkt bei zwei Kindern auf 57,8 und bei drei oder mehr Sprösslingen auf 41,2 Prozent.

Anders der Trend bei Männern: Väter mit zwei Kindern waren sogar geringfügig häufiger beschäftigt - zu 92 Prozent - als ihre Kollegen mit einem Kind (91 Prozent). Dagegen waren nur 86 Prozent der Väter mit drei oder mehr Kindern berufstätig, geht aus den Eurostat-Daten hervor. (www.diestandard.at)

Persönlichkeiten: Gertrud Guillaume-Schack

Gertrud Guillaume-Schack zählt zu den Feministinnen der ersten Stunde. Als Aktivistin der 2. Internationalen gründete sie die ersten Arbeiterinnenvereine in der Schweiz. 1890 schlossen sich fünf dieser Vereine (Basel, Bern, St. Gallen, Winterthur, Zürich) im Schweizerischen Arbeiterinnenverband (SAV) zusammen. Zu den Aufgaben des von ihr initiierten „Vereins zur Wahrung der Interessen der Arbeiterinnen“ zählte der Verein u. a. die Hebung der geistigen und materiellen Interessen der Mitglieder, die ausschließlich nur „Frauen und Mädchen“ sein durften. Den Vereinsfrauen ging es um die Regelung der Lohnverhältnisse, gegenseitige Unterstützung bei Lohnstreitigkeiten, Aufklärung durch fachgewerbliche und wissenschaftliche Vorträge, die Beschaffung einer Bibliothek, die Pflege der Kollegialität durch gesellige Zusammenkünfte und die Errichtung eines Arbeitsnachweises. (www.diestandard.at)

In eigener Sache: Bundesländerprofile?

Obwohl die auf unserer Website (www.gem.or.at) eingerichteten Bundesländerprofile mittlerweile ein durchaus ansehnliches Volumen erreicht haben, möchten wir alle Interessierten nochmals bitten, einen kurzen Blick auf ihr Bundesland zu werfen und allfällige Ergänzungen an die GeM-Koordinationsstelle (office@gem.or.at) zu melden. Vielen Dank!

Österreichische Post AG
Info.Mail Entgelt bezahlt

Kontaktadresse:

GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF

Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien - Tel. 01/595 40 40-16

Fax: 01/595 40 40-9 - Email: office@gem.or.at

Homepage: www.gem.or.at

Impressum:

L&R Sozialforschung - Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien

