

**FACHTAG: FAIRÄNDERUNG DURCH DIGITALISIERUNG? DIVERSITÄT UND DIE ZUKUNFT DER ARBEIT**

## Online-Tools ersetzen noch kein persönliches Gespräch

**Corona verändert die Welt – auch die der Menschen mit Migrationsgeschichte, die auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen, und der Akteur\*innen, die sie dabei unterstützen. Termine werden über Video abgehalten, Anträge kann man digital einreichen, Anlaufstellen setzen vermehrt auf Social Media. Damit der Digitalisierungsschub allen zugutekommt, muss aber viel mehr passieren, meinen die Gäste des Fachtags „FAIRänderung durch Digitalisierung? Diversität und die Zukunft der Arbeit“.**

Wie konnte es anders sein? Der Fachtag „FAIRänderung durch Digitalisierung? Diversität und die Zukunft der Arbeit“ von der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, VIA Bayern e.V., fand virtuell statt. Und schon die Form machte klar: Mit der Pandemie sind digitale Angebote so normal geworden, dass keine\*r sich mehr groß darüber wundert, dass sich rund 300 Teilnehmer\*innen den ganzen Freitag, 29. Oktober 2021, remote austauschen.

Doch die Technik ist nicht alles, machte in der ersten Podiumsdiskussion Dr. Rahild Neuburger von der Forschungsstelle für Information, Organisation und Management an der Ludwig-Maximilians-Universität in München klar: „Technologie ist immer optional“. Egal ob man von Künstlicher Intelligenz (KI), Robotern oder Algorithmen spreche, man müsse sie auch nützen, um davon zu profitieren.

Für die Institutionen und Unternehmen, die die Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte auf dem deutschen Arbeitsmarkt vorantreiben wollen, bedeutet es: Sie müssen in Vorleistung gehen.

### Digitalaffine Zielgruppe

Zwar sind der Wille, die Ausdauer und die Resilienz gegen Diskriminierung das Allerwichtigste, um Fuß zu fassen, wusste Hoda El Gawish, Interkulturelle und Diversity-Beraterin und -Trainerin, durch ihre vielen Beratungen von Menschen mit Migrationsgeschichte zu berichten. Aber durch Digitalisierung könne man den Weg der Integration eindeutig erleichtern, erklärte Mosjkan Ehrari, Leiterin der Redaktion Handbook Germany. Viele Migrant\*innen seien sehr digitalaffin und möchten sich weiterbilden. Um sie zu erreichen, sei es aber wichtig, die passenden Kanäle zu nutzen und sie aktiv dort abzuholen, wo sie unterwegs sind – u.a. in den sozialen Medien.

Außerdem sollten mehrsprachige Angebote viel ausführlicher sein. Das empowere die Menschen selbst Entscheidungen zu treffen, wenn sie etwas in ihrer Sprache gelesen haben, auch wenn sie Deutsch verstehen. „Es ist wie mit einem unbekanntem Gerät“, meinte Ehrari. „Sie können die Betriebsanleitung vielleicht auf Englisch lesen, aber es ist Ihnen lieber, sie auf Deutsch zu haben, um sicher zu sein, dass Sie keinen Fehler machen.“

## Magic Button

Trotz all dieser Chancen waren die Risiken der Digitalisierung den Gästen des Fachtags bewusst. Eingleisig digital zu fahren, würde Menschen, die sich mit neuen Technologien nicht auskennen, ausschließen, erinnerte Dr. Sandra Hofmann, Head of International Social Policy am WifOR Institute. Unternehmen sollten Digitalisierung als Unterstützung verstehen, nicht als Allheilmittel. Bei Bewerbungsverfahren sortieren mittlerweile KI-basierte Softwares Kandidat\*innen nur nach Qualifikationen aus. Aber „eine Person ist mehr als nur ein Abschluss“, plädierte Dr. Hofmann.

Man müsse sehr darauf achten, welche Daten die Grundlage des Algorithmus solcher Softwares bilden, erklärte Dr. Rahild Neuburger von der LMU. „Wenn bestimmte Menschen bevorzugt eingestellt wurden, dann wird die KI weiterhin nach genau diesen Menschen suchen.“ Sprich: Wer Diversität in der Arbeitswelt möchte, müsse Diversität überall haben.

Der Rapper Waseem slammte in einem kongenialen Text: „Diversity ist ansteckend / Drücke den Knopf und die Wahrnehmung ändert sich / Mir geht es nicht so wie Dir / ... aber halt... Wo ist denn dieser Magic Button? / Wird das Ende happy oder wird das Ende tragisch? Wir sind noch lange nicht am Ziel.“

## Raus aus dem Tunnel

Wie weit und anstrengend der Weg zu einer diversen Arbeitswelt tatsächlich ist, wurde in zwei Input-Vorträgen klar. Schauspieler und Produzent Tyron Ricketts dekonstruierte, wie seit Jahrhunderten unsere Welt von einer allumfassenden Erzählung geprägt ist: Die Weißen sind die Starken, die Subjekte; People of Color sind die Niederwertigen, die Objekte. So das Narrativ, das es zu ändern gilt. Der Zugang zu digitalen Mitteln habe zwar die Kommunikation von Grund auf geändert: „Dadurch, dass Digitalisierung vielen Menschen eine Stimme gibt, fallen diese Gatekeeper, wie wir sie früher kannten, weg. Heutzutage kannst du über`s Smartphone eine Million Leute erreichen“, so Ricketts. „Ich muss nicht befreundet sein mit dem Intendanten oder das Glück haben, dass mich eine große Zeitung druckt.“ Noch sei aber offen, ob das neue Narrativ dadurch wirklich vielfältiger wird.

Der zweite Vortragende, der „Digital- and Diversity“-Berater Robert Franken, führte weiter: Diversity sei kein Ziel, sondern eine Ausgangslage. Man erkenne die Unterschiedlichkeit der Menschen an. Auch „Inclusion“ (*im Engl., Anm. der Red.*) sei kein Ziel, sondern die Arbeit, die gemacht werden muss, damit am Ende das Gefühl der Zugehörigkeit entsteht („Belonging“ als „empfundene Inclusion“).

Wie dieser Weg beginnen kann, zeigte Robert Franken beispielhaft an sich selbst. Er sezierte seinen „Tunnel der Privilegien-Ignoranz“. Als weißer, mitvierzigjähriger, heterosexueller, deutscher Akademiker sei er ein extrem privilegierter Mensch. Um diesen Strukturen entgegenzuwirken, zum Beispiel in einem Unternehmen, sollte man Vorannahmen, Bevorzugungen und Automatismen kritisch überprüfen und „den Gegenwind sehen, dem ausgeschlossene Menschen ausgesetzt sind, und den Rückenwind ausgleichen, den privilegierte Menschen haben“. So könne man einer binären „Verlustdebatte“ entgehen und für eine breitere Diskussion sorgen über Unternehmens- und Führungskulturen.

## Tief hinein

Die sechs Workshops, die den Teilnehmer\*innen zur Verfügung standen, boten die Möglichkeit Einzelfacetten des Fachtages zu vertiefen. Axel Belloucif vom JobCenter Düsseldorf wies eindringlich darauf hin, wie groß die Gefahr einer „Zwei-Klassen-Digitalgesellschaft“ unter den Geflüchteten ist – zwischen denen, die sich digital auskennen, und denen, die sich mit Smartphones schwertun. Hanna Göhler von digital habitat aus Köln bemerkte, Sprachunterrichte seien Mangelware und dass dies für Unternehmen angesichts des hohen Bedarfs an internationalen Fachkräften problematisch sei. Ob digitale Kurse eine Antwort sein könnten? Dr. Peyman Javaher-Haghighi vom Bundesverband Netzwerke von Migrantenorganisationen e.V. zeigte sich unsicher. Es sei notwendig, Kurse und Angebote smartphone-tauglich zu entwickeln, denn viele Migrant\*innen hätten gar keinen Computer mehr. Doch auch die besten Online-Kurse würden allein nichts helfen: „Menschen brauchen Begegnungen, sonst ist der Spaß an der Sprache gleich weg“.

Prof. Julia Krönung (EBS Universität für Wirtschaft und Recht) machte deutlich, dass mit der zunehmenden Digitalisierung sowohl neue Potenziale für mehr gleichberechtigte Teilhabe als auch neue Formen nun eben vermehrt digitaler Ausschlussmechanismen verbunden sind. Vor allem kleine und mittlere Kommunen und Landkreise bräuchten passende externe Unterstützungsangebote in diesem Wandel, um vielfaltskompetent agieren zu können. Wichtig sei auch der Umgang mit digitalen Medien, eine Art Haltung, dass sie eben nicht für ein stark emotional aufgeladenes Gegeneinander, sondern für demokratische Prozesse genutzt würden, betonte Prof. Dr. David Kergel von der IU International University of Applied Sciences Duisburg. In jedem Fall ermögliche Digitalisierung neue Wege, neue Chancen der Migration in Verbindung mit Arbeit, schloss Astrid Ziebarth vom German Marshall Funds of the United States (GMF) in Berlin.

## Sich auf „alles“ einstellen

Für das Förderprogramm IQ heißt das: Die Digitalisierung birgt große Chancen wirksam zu sein, zugleich wird aber auch Vieles komplexer. Man müsse sich also „auf alles einstellen“, fasste eine der Organisator\*innen der Tagung, Tina Lachmayr, Leiterin der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, zusammen. Man solle verstärkt die Diskussion suchen, insbesondere auch mit kleinen und mittleren Unternehmen. 70% hätten noch nie einen Menschen mit Migrationsgeschichte eingestellt, was auch auf Vorurteile und Stereotypen rückzuführen sei. Kristin Steinbring-May vom Referat „Grundsatzfragen der Migrations- und Integrationspolitik“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erklärte, Unterstützung zur Förderung von Vielfalt im öffentlichen Dienst und bei Unternehmen sei im Maßnahmenkatalog vom Ausschuss Rechtsextremismusprävention und Rassismusbekämpfung vorgesehen. Und auch die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) begleite Organisationen und Beschäftigte dabei, den Wandel der Arbeitswelt wie die digitale Transformation zu gestalten, so Dr. Gabriele Feulner vom BMAS.

Die kanadische Regierung zeigt einen interessanten Doppelweg. Valerian Marochko, einer der Leiter des London Cross Cultural Learner Centre in Ontario, erklärte, dass neben Investitionen von 400 Millionen kanadischen Dollar in der Digitalisierung vieler Institutionen auch ein offizielles Programm Zugewanderte mit kanadischen Familien zusammenbringe. Denn Digitales allein reiche einfach nicht aus, „das Glas Wasser auf dem Tisch fehlt, der menschliche Kontakt fehlt. Dann fehlt auch das Vertrauen.“ Analoges und Zwischenmenschliches zu fördern, lohne sich daher auch.

Und so war auch bei diesem Fachtag die Freude groß darüber, dass ein kleiner Teil der Mitwirkenden live im Studio von GoEvent bei Augsburg zusammenkommen konnte. Von dort aus führte die Moderatorin und Journalistin Özlem Sarikaya alle – egal ob vor Ort oder zugeschaltet – gekonnt und warmherzig durch den Tag.

## Für & Wider

Wie bei allen sehr dynamischen Veränderungen gibt es insgesamt Chancen und Risiken, Gewinner\*innen und Verlierer\*innen. So hat die Digitalisierung zum einen ein großes demokratisches Potenzial durch das Absenken von Teilnahmebarrieren, neue Möglichkeiten der interkulturellen und internationalen Kommunikation sowie diskriminierungsarme elektronisch unterstützte Auswahlverfahren. Andererseits werden diese Chancen häufig durch fehlende Zugangswege, mangelndes Know-how und weitere technische Ausschlussformen, wie undurchschaubare Algorithmen in der Personalauswahl, konterkariert.

Die Digitalisierung wird zusammen mit dem demografischen Wandel und wachsendem Fachkräftebedarf sowie der zunehmenden Diversität der Lebens- und Arbeitsformen ein vielschichtiger und lebensbeeinflussender Megatrend der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland bleiben.

## Impressum

Autor\*innen: Isabelle Hartmann, Journalistin & IQ Fachstelle IKA

© 2021 IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, VIA Bayern e. V.

Landwehrstr. 22, 80336 München

[www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung](http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung)