

Schee dass doseids

Bayerisch

Hoşgeldiniz

Türkisch

Bienvenue

Französisch

E Kaabo

Yoruba



Fingeralphabet, deutsch

Vítejte

Tschechisch

Witamy

Polnisch

Willkommen

Deutsch

Καλώς ήρθατε

Griechisch

Benvenuti

Italienisch

به خێرهاتن

Kurdisch (Sorani)

Добро дошли

Serbisch

Dobro došli

Bosnisch/Kroatisch

Добро пожаловать

Russisch

Welcome

Englisch

Bienvenido

Spanisch

أهلاً وسهلاً

Arabisch



Mehr als nur formale Gleichstellung.

Positive Maßnahmen in der Unternehmenspraxis

Andreas Merx

Wiss. Referent IQ-Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

25. November 2015

Berlin



Problemlage und Entwicklung Positiver Maßnahmen (Klose/Merx 2010)

Erfahrungen von EU-Ländern, die seit längerer Zeit eine aktive Antidiskriminierungspolitik gestaltet haben:

- trotz bestehender gesetzlicher Diskriminierungsverbote gibt es für verschiedene gesell. Gruppen weiterhin strukturelle Barrieren & z.T. deutliche Unterrepräsentationen
- weder die formale Gleichstellung, noch eine rein individualrechtliche Bekämpfung von Diskriminierungen reichen aus,
- um eine tatsächliche Chancengleichheit aller Menschen in den Gesellschaften zu verwirklichen.

Wandel der EU-Paradigmen (Wladasch/Liegl 2009)

EU Politiken – Wandel der Strategien

Ziele	Subziele	Aktivitäten
<i>Gleichbehandlung von Männern und Frauen</i>	Sensibilisierung für bzw. Wissen um das Diskriminierungsverbot	Information über gesetzliche Rahmenbedingungen
	Bekämpfung von Diskriminierungen	Schulungen zur Anwendung des Rechts
<i>Nichtdiskriminierung von Personen unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters und/oder einer Behinderung</i>	Sensibilisierung für bzw. Wissen um das Diskriminierungsverbot	Trainings zu den gesetzlichen Bestimmungen und ihren Anwendungsmöglichkeiten
	Sensibilisierung für Diskriminierungen und die Relevanz von Vorurteilen	Sensibilisierungskampagnen
	Bekämpfung von Diskriminierungen	Schulungen zur Anwendung des Rechts
<i>Herstellung von Chancengleichheit</i>	Kompetenz-erweiterung für NGOs und Gewerkschaften	Vorteile von Diversität sichtbar machen Trainings für NGOs und Gewerkschaften Der Geschäfts-nutzen von Vielfalt
<i>Gleichstellung in der Praxis umsetzen</i>	Bekämpfung von Barrieren und Unterrepräsentation	Positive Maßnahmen
<i>Inklusion</i>	Bekämpfung von Armut und sozialer Abgrenzung	PROGRESS

Definitionen Positiver Maßnahmen

Formulierung bspw. in RL 2000/78/EG (arbeitsrechtliche Rahmenrichtlinie) in Artikel 7 („Positive und spezifische Maßnahmen“):

„Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der völligen Gleichstellung im Berufsleben spezifische Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, mit denen Benachteiligungen wegen eines in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgrunds verhindert oder ausgeglichen werden.“

§ 5 AGG „Positive Maßnahmen“ lautet:

„Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.“

PAMECUS-Studie 2009:

„Aktivitäten, die implementiert werden, um in der Praxis eine vollständige und effektive Chancengleichheit für alle Mitglieder der Gesellschaft zu gewährleisten, die benachteiligt sind oder anderweitig die Folgen vergangener oder gegenwärtiger Diskriminierung zu erleiden haben.“

Kategorisierung Positiver Maßnahmen (Klose/Merx 2010)

„Schwache“ Maßnahmen:

Zielen auf die „bloße“ Verwirklichung von mehr Chancengleichheit ab

- z.B. Anwerbungskampagnen
- z.B. Informationsangebote zur Berufswahl (z.B.: für Jugendliche mit Migrationshintergrund)
- z.B. gezielte Rekrutierung (z.B. durch gezielte Ansprache „Bewerber/innen mit Migrationshintergrund sind besonders gewünscht“)

„Starke“ Maßnahmen:

zielen auf das tatsächliche Erreichen von Ergebnisgleichheit ab

- z.B. bei gleicher Qualifikation bevorzugte Einstellung von Frauen
- z.B. Festlegung von Zielvereinbarungen (Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund soll bis 2018 bei 15% liegen)

Kategorisierung Positiver Maßnahmen (Klose/Merx 2010)

„Weiche“ Maßnahmen:

schränken die Vorrechte der privilegierten Gruppe nicht direkt ein

- z.B. Vergabe spezieller Stipendien an Frauen
- z.B. Förderung von betrieblichen Netzwerken

„Harte“ Maßnahmen:

haben einen direkten Einfluss auf bevorrechtigte Gruppen

- z.B. ausschließliche Vergabe von Praktikaplätzen an z.B. Migrant/innen

Fünf Kategorien zunehmender Intensität (McCrudden 1986)

1. Maßnahmen zur Beseitigung diskriminierender Strukturen

- z.B. Überprüfung von Richtlinien und Personalprozesse auf mögl. benachteiligende Strukturen in einem Diversity oder AD-Check
- z.B. Durchführung von Diversity Management/ Schulungen/Antidiskriminierungs-Trainings/Interkulturelle Fortbildungen

2. Augenscheinlich neutrale, aber gezielte, umfassende Maßnahmen

- z.B. gezielte Anwerbungen in Schulen in strukturschwachen Gebieten
- z.B. Verankerung von Diversity, Interkultureller Öffnung

3. Beratungsprogramme, Weiterbildungsprogramme

- z.B. spezifische (z.B. muttersprachliche) Beratungsangebote
- z.B. Mentoring-Programme

4. Kompensierende Vorzugsbehandlung

- z.B. spezielle Feiertagsregelungen für Arbeitnehmer/innen mit muslimischer Religionszugehörigkeit
- z.B. flexible Arbeitszeitregelungen für ältere Arbeitnehmer/innen

5. Neudefinition von Anforderungen und Leistungen

- z.B. in Personalauswahlverfahren Wertschätzung von interkultureller Kompetenz

Im AGG ist der Begriff der „Maßnahme“ nicht näher bestimmt; weit zu verstehen: breiter Katalog rechtlich zulässiger Maßnahmen!

Positive Maßnahmen - Zulässigkeit

Positive Maßnahmen sind zulässig, wenn

- das Ziel verfolgt wird, bestehende oder künftige Nachteile auszugleichen,
- die Maßnahme geeignet ist, dieses Ziel zu erreichen,
- kein milderes Mittel in Betracht kommt,
- den Begünstigten auch bei gleicher Qualifikation kein absoluter Vorrang eingeräumt wird und
- eine objektive Beurteilung im konkreten Einzelfall erfolgt.

Positive Maßnahmen sind keine Positive Diskriminierungen ↔ EU-Recht

PM ↔ Affirmative Action: AA konnten auch Instrumente beinhalten, die einer strukturell benachteiligten Gruppe absolute und bedingungslose Priorität einräumen. Mittlerweile relativiert durch US-Rechtsprechung: Positive Begründung durch Diversity-Nutzen notwendig

Ziele Positiver Maßnahmen (Klose/Merx 2010)

- Verbesserte Personalgewinnung und verbesserte Personalbindung
- Gezieltes Engagement für Gleichbehandlung und Abbau bestehender Unterrepräsentationen
- Bessere finanzielle Ergebnisse und Wettbewerbsvorteile
- Verbesserung des Organisationsimages und Ruf als „attraktiver Arbeitgeber“
- Präventive Einhaltung von Rechtsvorschriften
- Erschließung neuer Märkte
- Größere Kund/innenzufriedenheit sowie verbesserter Kund/innenservice durch verbesserte Dienstleistungsangebote und Produkte
- Steigerung von Innovation und Kreativität durch mehr personale Vielfalt und erhöhte Motivation der Arbeitnehmer/innen

Gefahren Positiver Maßnahmen (Baer 2010)

- „Dilemma der Differenz“ => Gefahr der Zuschreibung & Reproduktion von Stereotypen
- Gruppismus (Roger Brubaker 2007)
- Förderung der „Privilegiertesten“ innerhalb der förderungswürdigen Gruppe

→ nicht nur einzelne positive Maßnahmen, sondern notwendig ist ein OE-Prozess in der Organisation (Diversity Mainstreaming/Management)

→ Positive Maßnahmen nicht nur an „Betroffene“ richten, Maßnahmen auch für z.B. „Entscheider/innen“ => Schulung zu diskriminierungsfreier Leistungsbeurteilung für Personalverantwortliche

→ Nicht an Gruppen anknüpfen, sondern an erwünschten Handlungen (Bsp. Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung) oder an Kompetenzen (Bsp. Mehrsprachigkeit statt Migrationshintergrund)

Erfolgsfaktoren & Hindernisse in der Praxis von PM (Klose/Merx 2010)

- Unterstützung durch die Leitungsebene
- Akzeptanz der nicht geförderten Gruppe
- Einbindung der Zielgruppen und weiterer relevanter Akteure
- Bereitstellung der erforderlichen finanziellen, zeitlichen, personalen und institutionellen Ressourcen
- Einbindung in ein Gesamtkonzept
- Formulierung von Zielvorgaben und deren Überprüfung
- Politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen/ Unterstützung

Handlungsempfehlungen für Unternehmen, Organisationen und öffentliche Verwaltungen/Einrichtungen sowie zur Weiterentwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen PM in Deutschland (Klose/Merx 2010)

- Perspektivwechsel: Von der Defizitorientierung zu einem kompetenzorientierten Ansatz
- Erkennbare Übernahme von Verantwortung durch die Leitungsebenen
- Einbindung der Durchführung PM in ein langfristiges und umfassendes Gesamtkonzept des Organisationswandels
- Passende Instrumente auswählen und eine kombinierte Strategie anwenden
- Durchführung der PM mit einer horizontalen Diversity-Perspektive
- Förderung PM im Handeln nach außen
- Weiterentwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen zu stärker verpflichtendem Charakter und Statuierung von Förderplänen

Praxis und Regelungen PM in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten (Klose/Merx 2010)

Beispiel Schweden: rechtliche Verpflichtung zu „aktiven Maßnahmen“; hohe Regulierungsdichte mit detaillierten Aktionsplänen; Kontrolle durch Ombudsperson; stark konsensorientiertes System mit intensiver Kooperation der Sozialpartner

Beispiel Niederlande: bis Ende der 90er-Jahre kontinentaler Pionier; ab 2001 politischer Wandel und kontroverse Debatte um PM („positive Diskriminierung“): führte zu Rückzug des Staates, stärkeres Aushandeln der Sozialpartner, Einbindung PM in breitere Diversity-Ansätze

Beispiel Vereinigtes Königreich: längste Tradition mit PM in EU; Tendenz zu zunehmender rechtlicher Verpflichtung im öff. Sektor: „positive duties“ (z.B. Erhebung von Daten und Erstellung von Equality Schemes); privater Sektor: zunehmende Einbindung in Diversity-Ansätze („business case“); Sonderfall Nordirland

Fragen zur Diskussion

- 1. Wie sind eure Erfahrungen mit PM in der Unternehmenspraxis?**
- 2. Wie kann es gelingen, dass PM von Unternehmen als Begriff und Ansatz stärker aufgegriffen werden**
- 3. Wie könnte eine Politikempfehlung von IQ zu PM aussehen? Ist das überhaupt denkbar?**

Weiterführende Informationen

- EU-KOM (2009): Internationale Sichtweisen zu positiven Maßnahmen. Direktlink: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2745&langId=de>
- Wladasch, Katrin/ Liegl, Barbara (2009): Handbuch Positive Maßnahmen. Direktlink: <http://bim.lbg.ac.at/files/sites/bim/PositiveMassnahmenDownload.pdf>
- Merx, Andreas im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2010): „Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity“. Direktlink: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_positive_massnahmen.pdf
- Klose, Alexander/Merx, Andreas (2010): „Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG“. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Direktlink: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Positive_Ma%C3%9Fnahmen.pdf?__blob=publicationFile
- Basis & Woge, IQ Netzwerk Hamburg (Hrsg.) (2013) „Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen!“. Direktlink: http://www.basisundwoge.de/fileadmin/user_upload/pdf/Heft_positive-Massnahmen_Druck.pdf

VIELEN DANK FÜR EURE AUFMERKSAMKEIT!

Kontakt:

Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Andreas Merx

VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.

Landwehrstr. 22, 80336 München

Tel.: Berlin 030 – 652 166 66

E-Mail: andreas.merx@via-bayern.de

Web: www.vielfalt-gestalten.de