

Teil 1 Gender Mainstreaming & Diversity Management⁽¹⁾

1. Einleitung

Die Ausgangssituation in Deutschland:

Gender Mainstreaming (GM) hauptsächlich im
Öffentlichen Dienst und Diversity Management (DiM)
vor allem in der Privatwirtschaft
aber beide Konzepte für alle Arten von Organisationen
geeignet - und insofern konkurrierend

Seit einiger Zeit unter gleichstellungspolitisch Engagierten
heftige Diskussionen, ob Gender bzw. GM und/oder
Diversity bzw. DiM⁽²⁾

Teil 1 Gender Mainstreaming & Diversity Management

1. Einleitung

Mein Plädoyer:

GM und DiM nicht gegeneinander ausspielen, sondern jeweils nach der Variante zu suchen, die für die eigene Organisation und deren Situation am besten passt

Pragmatisch-integrative Position* lässt erkennen, dass GM und DiM

- grundlegende Gemeinsamkeiten haben (s.u. 2.)
- kombiniert werden können (s.u. 3.)

* statt einer dogmatisch-konfrontativen

Teil 1 Gender Mainstreaming & Diversity Management

2. Grundlegende Gemeinsamkeiten

Im Folgenden geht es um:

- drei grundlegende Gemeinsamkeiten von GM und DiM
- Vorteile beider Konzepte im Vergleich zu „Frauenförderprogrammen“
- Konformität mit den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Teil 1 Gender Mainstreaming & Diversity Management

2. Grundlegende Gemeinsamkeiten

Erstens

als (potenziell) Diskriminierte berücksichtigt werden:
nicht nur Frauen, sondern auch Männer
– und neben Geschlecht weitere Merkmale

AGG zielt darauf (vgl. § 1 Abs. 1):
„Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen
der ethnischen Herkunft, des Geschlechts,
der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung,
des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern
oder zu beseitigen“.

Teil 1 Gender Mainstreaming & Diversity Management

2. Grundlegende Gemeinsamkeiten

Zweitens

Als entwicklungsbedürftig gelten nicht Frauen (bzw. andere dominierte Gruppen) sondern die Organisation(skultur), insbesondere Führungskräfte (bzw. Mitglieder der dominanten Gruppe)

AGG verbietet Benachteiligungen* von MitarbeiterInnen (und KundInnen) (vgl. §§ 2, 3, 19) und verpflichtet Arbeitgebende, alle Beschäftigten zu schulen, um solche Benachteiligungen zu verhindern (vgl. § 12).

* unmittelbare und mittelbare, inklusive sexuelle und andere Belästigungen

Drittens

Beide Konzepte sind integrativ und präventiv

AGG zielt darauf, Benachteiligungen aus den o.g. Gründen „zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 Abs. 1) und verpflichtet Arbeitgebende zu „auch vorbeugende(n) Maßnahmen“ (§ 12 Abs. 1).

⇒ Integrative Ausrichtung, *wenn sie nicht nur Geschlecht, sondern auch andere Merkmale berücksichtigt*, und präventive Ausrichtung also ebenfalls AGG-konform

Teil 1 Gender Mainstreaming & Diversity Management

2. Grundlegende Gemeinsamkeiten

Zwischenfazit

AGG (er)fordert, bei gleichstellungspolitischen Programmen und Maßnahmen nicht (mehr) nur Geschlecht zu berücksichtigen

GM und DiM haben viele Gemeinsamkeiten

Neben Gender Mainstreaming und Diversity Management auch Gender Management und Diversity Mainstreaming als Bezeichnungen

Teil 1 Gender Mainstreaming & Diversity Management

3. Kombinationsmöglichkeiten

Vorbemerkung:

Die entscheidenden Unterschiede zwischen GM und DiM bestehen also in der

- Schwerpunktsetzung und
- Benennung der Programme

⇒ politische Entscheidungen, für die es kein Patentrezept bzw. keinen One Best Way gibt

⇒ Jede Kombinationsmöglichkeit hat Stärken und Schwächen

A) Diversity unter dem Dach GM

- + Dort, wo GM schon oder tendenziell erfolgreich:
Eventuell Widerstand gegen ‚Konzeptwechsel‘ zu DiM
(„schon wieder was Neues / Neumodisches“)
- Akzeptanzprobleme wegen Privilegierung von Gender
- Etikettenproblem, weil nicht erkennbar, dass auch andere Merkmale berücksichtigt

B) Gender & Diversity (Mainstreaming/Management)

- + (wo GM vorhanden) signalisiert: Weiterentwicklung statt Konzeptwechsel und Gender als Kategorie weiterhin besonders bedeutsam bzw. privilegiert
- Name noch unbekannter/“sperriger“ als GM und DiM
- Wahrnehmung als *zwei* Konzepte („zu komplex“)
- u.U. problematische Reduktion dieser Komplexität

C) Gender unter dem Dach DiM

- ebenfalls erhöhte Komplexität bei der Umsetzung
- „De-Thematisierung von Gender“ („Fraueninteressen“)
- + Breitere Akzeptanz wegen breiterer Orientierung⁽³⁾
(und: Gender immer „Kerndimension“ von Diversity)
- DiM „zu betriebswirtschaftlich“
- + (DiM wurzelt auch in der Human-Rights-Bewegung⁽⁴⁾)
Ökonomische Argumente als ‚Türöffner‘ für Anliegen der Chancengleichheit (nicht nur) der Geschlechter

Teil 1 Gender Mainstreaming & Diversity Management

4. Schlussbemerkung

Eine ganz entscheidende Herausforderung besteht darin, gleiche Chancen für (potenziell) benachteiligte Gruppen zu realisieren, ohne Individuen wegen ihres Geschlechts, ihrer Kultur oder Ethnie, ihres Alters usw.

stereotyp bestimmte Bedürfnisse, Eigenschaften, Verhaltensweisen oder Interessen zuzuschreiben.

Wenn durch gleichstellungspolitische Konzepte und Maßnahmen Gruppendifferenzen fest-gestellt oder gar erst hervorgebracht werden⁽⁵⁾, dann werden Menschen in ein „Gehäuse der Zugehörigkeit“⁽⁶⁾ gesperrt und herrschende Verhältnisse reproduziert.

Teil 1 Gender Mainstreaming & Diversity Management

Anmerkungen und Quellen

- (1) Dieser Beitrag basiert auf Krell, Gertraude (2008): Gender Mainstreaming und Diversity Management: Integration statt Konfrontation, erscheint in: GiP – Gleichstellung in der Praxis, 3. Jg., Heft 1.
- (2) Vgl. z.B. Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (Hg.) (2008): Gender and Diversity: Albtraum oder Traumpaar, Wiesbaden (im Erscheinen).
- (3) Vgl. dazu auch: Krell, Gertraude/Riegger, Kristina (2005): Gender Mainstreaming oder Managing Diversity? Präferenzen von Studierenden der Wirtschaftswissenschaft als (potenzielle) Mitarbeiter/innen und Führungskräfte, in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien, 23. Jg., Heft 3, S. 22-35.
- (4) Vgl. z.B. Vedder, Günther (2006): Die historische Entwicklung von Managing Diversity in den USA und in Deutschland, in: Krell, Gertraude/Wächter, Hartmut (Hg.): Diversity Management: Impulse aus der Personalforschung, München und Mering, S. 1-23.
- (5) Vgl. z.B. Fraser, Nancy (2001): Die halbierte Gerechtigkeit, Frankfurt a.M., 2001, Seite 27 ff.
- (6) Bienfait, Agathe (2006): Im Gehäuse der Zugehörigkeit. Eine kritische Bestandsaufnahme des Mainstream-Multikulturalismus, Wiesbaden.