



VIELFALT FÖRDERN



ZUSAMMENHALT STÄRKEN

Interkulturelle Öffnung/Diversity- eine Möglichkeit für mehr Partizipation in den Betrieben?
TU Darmstadt 6.Mai 2013

Petra Wlecklik@igmetall.de, Ressort Migration/Integration

Die Giraffe und der Elefant





Zukunftstrends beflügeln die Debatte

Eckpunkte

- Globalisierung
- Demografie (Fachkräftebedarf)
- Veränderte gesellschaftliche Werte
- Veränderte Belegschaftszusammensetzung (Individualisierung)
- Rechtliche und moralische Normen

„Die Wahrnehmung von Homogenität [in deutschen Unternehmen] war und ist eng verbunden mit dem Bild eines prototypischen Arbeitnehmers bzw. Norm(al)arbeitnehmers – und der ist männlich, deutsch, im „besten Alter“, Familienvater bzw. -emähler und durch nichts (physisch/ zeitlich) in seiner Schaffenskraft beeinträchtigt.“

(Krell, Personelle Vielfalt in Organisationen und deren Management, in: Badura u.a. (Hg.): Fehlzeiten-Report 2010, S.3)



Anerkennen was ist - die Realität

Frankfurt am Main – Bevölkerung 2007

insgesamt	<u>667.494</u>
– Deutsche:	396.811 (62,3%)
– Deutsche mit Migrationshinweis (MH):	77.410 (12,2%)
– Ausländer:	162.525 (25,5%)

Der höchste Ausländeranteil herrscht in der Gruppe der 25-35 jährigen.

Kinder unter 18 Jahren:

– Deutsch:	79.145
– Darunter mit „Optionsmodell“:	9.175 (11,6%)
– Ausländer:	20.830

→ ca. 28% der Kinder zwischen 10-18 Jahren sind Ausländer

Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer:	473.139
– davon Ausländer:	70.844 (14,9%)
Arbeitslose:	31.482
– davon Ausländer:	12.066 (38,3%)

Quelle: Statistisches Jahrbuch Frankfurt am Main 2/07



Interkulturelle Öffnung als Organisations-und Personalstrategie

Es werden

- **bestehende Strukturen kritisch analysiert**
- **und auf Ausgrenzungsmechanismen hin untersucht**
- **Ziele für alle Hierarchieebenen einer Organisation**
- **und Maßnahmen zur Beseitigung der Ausgrenzung festgelegt**
- **alle Maßnahmen und Projekte sowie Zusammensetzung der Mitarbeitenden im Hinblick auf Vielfalt überprüft**



Interkulturelle Öffnung

- **Anfang der 1950er - Jahre Konzept der Unternehmensführung Human Resources**
- **1964 Bürgerrechtsbewegung USA- Civil Rights Act (Minderheitenquote etablieren plus Gleichstellungspolitik)**
- **80er Jahre „American Institute of Managing Diversity“ und Etablierung als Konzept der Organisations- und Personalentwicklung**





Verbreiterung des Themas Vielfalt

- 2001: Novellierung BetrVG
- 2006: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (**AGG**)
- 2010: Die **Charta der Vielfalt**, hat inzwischen mehr als 1.200 Unterstützer mit mehr als 5 Mio. Beschäftigten, auch die Robert Bosch GmbH.
- 2010: Nationale Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR) – Aktionsplan CSR der Bundesregierung – darunter die Förderung guter Arbeit (u.a. Vielfalt / Vereinbarkeit ..)
- Januar 2012: Integrationsgipfel verabschiedet „**Nationalen Aktionsplan**“ – IG Metall mit Maßnahmen darin, u.a. interkulturelle Öffnung der IG Metall
- *Förderprogramme: Xenos, Bundesinitiative Gleichstellen ...*



Interkulturelle Öffnung versus Management Diversity



Gemeinsamkeiten

- Vielfaltsdimensionen (Alter, Ethnie, Geschlecht...), Analyse der gesellschaftlichen Situation, Zielgruppen, Methoden und Instrumenten
- Erhalt des sozialen Friedens



Unterschiede



Management Diversity

- Machtaspekte weitestgehend tabuisiert, Erreichung Wettbewerbsvorteile, Gewinnerzielung, Wertschöpfung



Interkulturelle Öffnung

- soziale Gerechtigkeit, gleichberechtigte Teilhabe, Inklusionsvermittlung

Vgl.: Handschuck, Sabine,/Schroer, Hubertus: Interkulturelle Orientierung und Öffnung.2012



Interkulturelle Orientierung und Kompetenz

- **Bereitschaft, sich in das Denken und Handeln von Menschen anderer „kultureller“ Herkunft einzufühlen**
- **Fähigkeit kulturelle und soziale Selbst- und Fremdwahrnehmung zu reflektieren**
- **und Wahrnehmungsperspektiven zu wechseln**
- **Bereitschaft Unterschiede zu eigenen „kulturellen“ Identität wahrzunehmen, auszuhalten**
- **und eine verständigungsorientierte Sprach-, Dialog und Austauschkultur zu entwickeln**
- **das ist ein ständiger Prozess, eine alltägliche Übung**





Arbeitsgrundlage BetrVG

Auszug BetrVG

- *„Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“ (BetrVG § 75 Abs. 1).*

Handlungsfelder des Betriebsrats und der Unternehmensleitung





Vielfalt benötigt.....

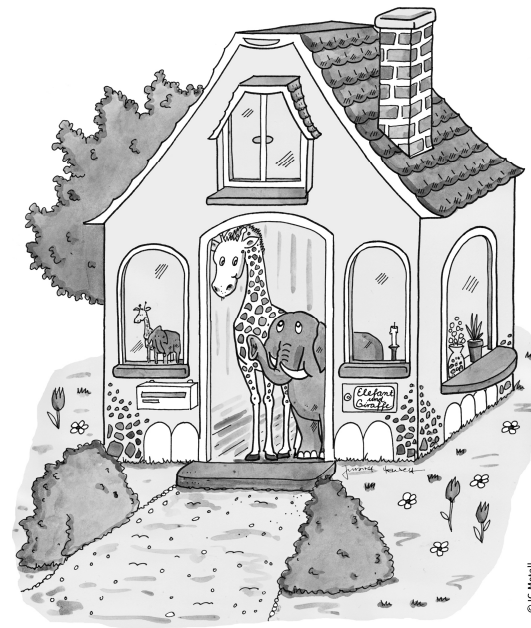
- 1. Rechtliche Anerkennung & Gleichstellung
(unabhängig von Leistung, Charakter & Herkunft)**
- 2. Soziale Wertschätzung
(für die Erfahrung, den Lebensweg, die Geschichte,
incl. Eigenschaften, Fähigkeiten)**
- 3. Emotionale Zuwendung
(Familie, Freundschaft, Beziehungen)**

**Grundvoraussetzung für einen Prozess, der eine neue
Gemeinschaftlichkeit in Zukunft ermöglicht und alle
Lebensentwürfe mit meint.**

Die Giraffe und der Elefant – mal anders!

Link zum Film:

<http://portal-intersektionalitaet.de/forum-praxis/methodenlaboratorium/methodenkonferenzen/intersektionalitaet/2012/methodenkonferenz-blaue-krokodile/>



© IG Metall

Vielfalt in der IG Metall

Daten, Fakten, Grundlagen

- Ausgewählte Bereiche des FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung
- Grundlagen, z.B. Satzung der IGM, Politische Planung 2013
- Gesellschaftliche Herausforderungen: demografischer Wandel, Fachkräftesicherung und strukturelle Diskriminierung

Arbeitsbegriffe - wovon reden wir überhaupt?

- Kurzüberblick und Einordnung der Begriffe und Konzepte Diversity Management, Interkulturelle Öffnung, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik

Vielfalt in den Betrieben gestalten

- Ansatzpunkte im BetrVG und AGG-Betriebliche Beispiele



FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung

- Ressort Angestellte/ IT/Studierende
- Ressort Frauen und Gleichstellungspolitik
- Ressort Migration / Integration

VB 05
Christiane Benner

Zielgruppenarbeit
und Gleichstellung
Hans-Joachim Weis

Frauen- und
Gleichstellungs-
politik
Iris Becker

Angestellte/ IT/
Studierende
ohne Res.L Leitung

Migration /
Integration
ohne Res.L Leitung



Vielfalt gestalten – Zielgruppe und Inhalte

- **Interessenvertretung für unsere Mitglieder**
 - 440.000 Angestellte - (Betriebsangehörige 294.000 - 19%)
 - 395.330 Frauen - (Betriebsangehörige 239.178 - 15,6%)
 - Ca. 300.000 Mitglieder mit Migrationshintergrund (13%)
(Stand Okt. 2012)
- **Gleichstellung – Empowerment – Emanzipation - Vielfalt**
 - IG Metall - Arbeitswelt - Gesellschaft
- **Zeitgemäße Repräsentation der Beschäftigten**
 - Öffentlichkeit, Strukturen und Gremien
- **Durchsetzungsfähigkeit, Erschließung von Mitgliederpotentialen und „weißen Flecken“ in unseren Branchen bzw. Betrieben**



Warum das Ganze?

Satzung der IG Metall - § 2 Aufgaben und Ziele der IG Metall

Die IG Metall hat die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder zu fördern. (...) Sie fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

(...) Zusammenschluss **aller im Organisationsbereich der IG Metall Beschäftigten** zum gemeinsamen Handeln; sie bezieht alle Mitglieder zur Unterstützung mit ein.

§ 13 Beteiligung von Frauen In den Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein.

Strategische Gründe

Die IG Metall muss jünger, weiblicher, „angestellter“ und vielfältiger werden

- Image
- Interessenvertretung
- Mitglieder
- Strukturen

Bündelung in einem Bereich (Ausnahme: Jugend)

→ Zukunftsorientierte Veränderung der IG Metall

→ Fortschrittliche Arbeitswelt (und Gesellschaft)

Vgl. Barth, Vanessa Ressort Angestellte/IT/Studierende, FES Vortrag 12/2012, S.3-6

Organisationspolitische Herausforderungen

- Mitgliederentwicklung (Rückholmanagement), neue Zuwanderungsgruppen
 - Personal- und Organisationsentwicklung
 - Stärkere Repräsentation in den Gremien der IG Metall
 - Querschnittsthema durch alle Themen, Kampagnen, Initiativen usw.
 - Interkulturalität-Vielfalt-Diversity
- ✓ **Türöffner Initiative RESPEKT**



Inhaltliche Schwerpunkte

„Vielfalt fördern - Zusammenhalt stärken“

- ✓ Aus- und Weiterbildung, Fachkräftesicherung
- ✓ (Förderung von Migrant/innen)



„Demokratie fördern-Vielfalt stärken“

- ✓ Abschaffung Optionspflicht
(Doppelte Staatsbürgerschaft „auf Zeit“),
- ✓ Mehrstaatigkeit
- ✓ Kommunales Wahlrecht (Vorbild: Betriebsverfassung)

