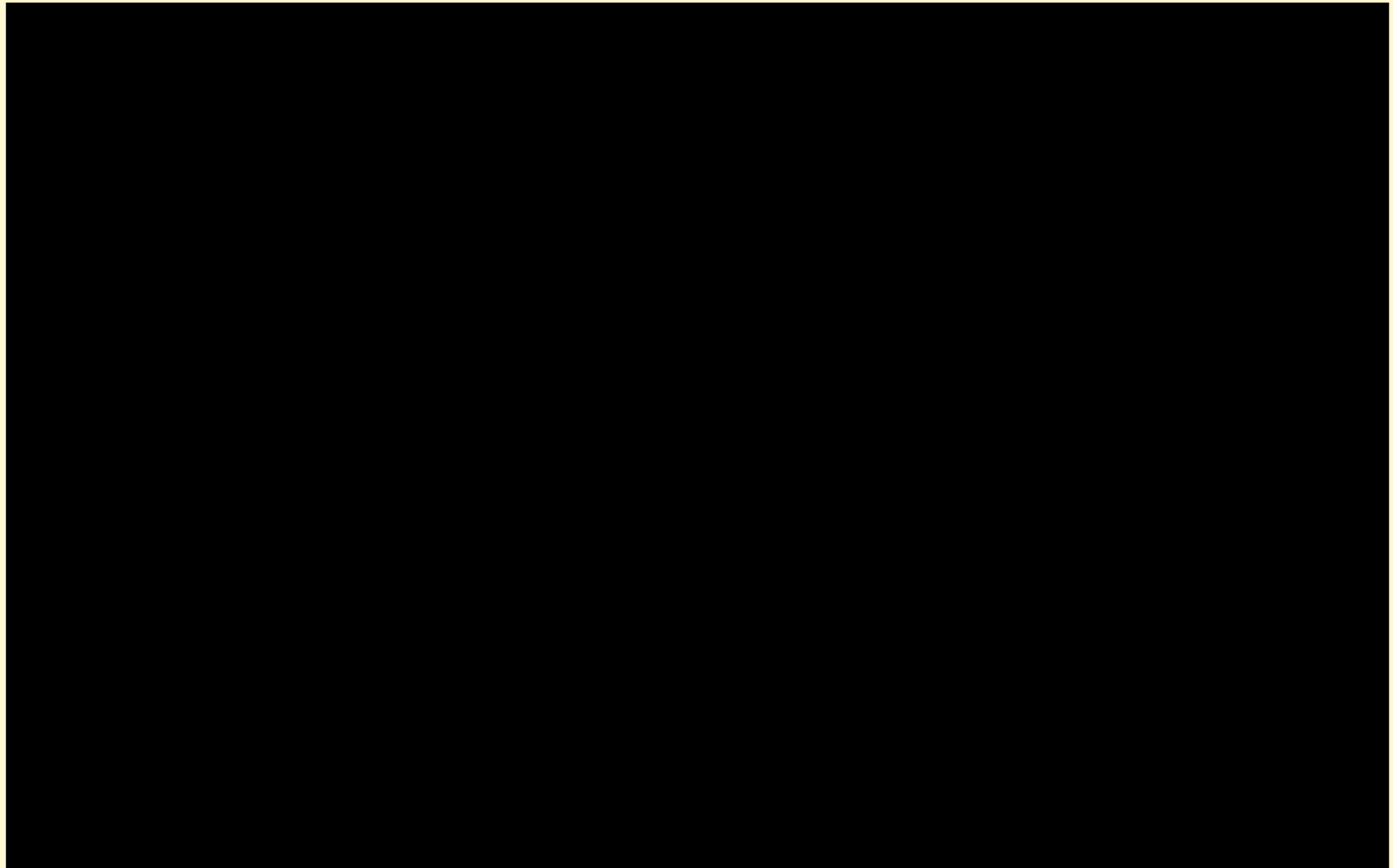


**Personalpolitik vielfaltssensibel gestalten:
Kulturelle Vielfalt in der Einstellungspraxis von
Kultureinrichtungen**



Agenda

- Diversity – Begriff und Geschichte
- Diversity-Dimensionen
- Diskriminierung
- Vielfältiges Personal gewinnen
- Datenerhebung und Bezeichnungen

Diversity

Geschichte - Begriffsdefinition

- Diversity = **Vielfalt** der Mitglieder einer Organisation oder einer Gesellschaft
- Ursprung in den **US-Amerikanischen Bürgerrechtsbewegungen**
- **Recht auf Teilhabe** am gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Leben
- **Wertschätzung aller Menschen**, alle sollen ihre Potenziale entfalten können
- Vielfalt als **Unterschiede & Gemeinsamkeiten**
- **Ressourcenorientierung** statt Defizitorientierung
- Diversity als **Anti-Diskriminierungsansatz**
- basierend auf den **Menschenrechten**

Diversity- „Kerndimensionen“

Intersektionalität - „auf der Kreuzung“ (nach Kimberlé Crenshaw)

Vielfalt als **Unterschiede und Gemeinsamkeiten**, mit verschiedenen **Teilidentitäten**, die jeweils **situations- und kontextabhängig** Bedeutung haben.

Soziale Herkunft/
sozialer Status

Sexuelle Identität

.....

hinderung

.....

Lebensalter

Geschlecht

Religion/
Weltanschauung

Ethnische
Herkunft/Hautfarbe

Diskriminierung

basiert auf...

- einer tatsächlichen oder vermuteten **Gruppenzugehörigkeit** von Menschen und der damit verbundenen **Zuschreibung** von Eigenschaften,
- die eine negative **Bewertung** beinhalten (auch scheinbar positive). [„Bias“]
- der Festlegung, dass bestimmte Gruppen **„anders“ als die Norm sind**, d.h. nicht zur Gruppe/Gesellschaft „dazugehören“. [„Othering“]
- die **„dominante“ Gruppe** hat hier dabei die **Deutungsmacht** (nicht zwingend Mehrheit, s. Apartheid)

Diskriminierung

Beispiele für gruppenbezogene Zuschreibungen und Ausgrenzungen:

- „Wie ist das Verhältnis der Deutschen zu den Sinti und Roma heute?“ (Phönix)
- „Beide Rollstuhlfahrerinnen berichteten ... über erfüllte (Liebes-) Beziehungen auch zu nicht behinderten Menschen“ (Bundesbehindertenbeauftragter)
- „Wann wird irgendwann klar, Dirk ist anders, Dirk ist schwul?“ (Markus Lanz)
- „Belastung oder Bereicherung“? (Poster zur ARD-Themenwoche Toleranz)

Vielfältiges Personal gewinnen

Im Sinne der Gerechtigkeit
lautet die Prüfungsaufgabe für
alle gleich:
„Klettern Sie auf diesen Baum!“

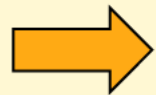


Diversity-orientierte Personalpolitik/“Business-Case“

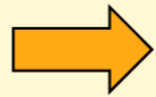


Personalauswahl ↔ Produkt/Ergebnis

Das Produkt/Ergebnis



bestimmt die Aufgaben und das Profil



bestimmt die dafür geeigneten Personen

z.B. Besetzung einer Professur/Assistenzstelle in den Bereichen:

- Ingenieurwissenschaften (80 % Männer)
- Sozialwissenschaften (68 % Frauen)
- Rechts- und Wirtschaftswissenschaften in BRD-W
(94 % der 11% Studierenden mit MH)

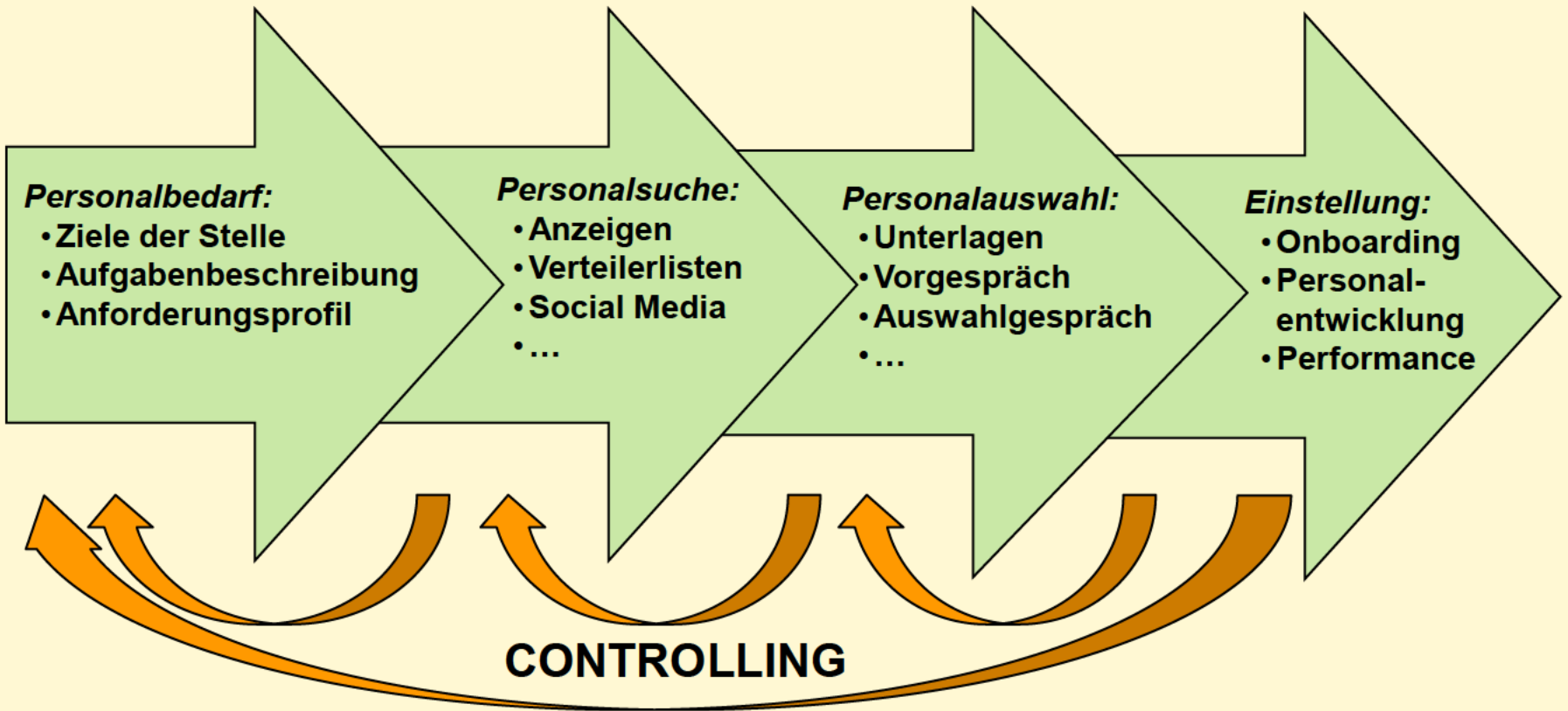
Gewinnung von vielfältigem Personal

*Wo ein Wille ist, finde ich einen Weg –
wo kein Wille ist, finde ich eine Begründung!*

- **Konkrete Zielvereinbarungen (Gesamt und nach Abteilungen)**
- **Controlling: Ist/Soll-Zustand, Bewerber_innen in den verschiedenen Phasen**
- **Profile offener gestalten (Suche nach geeigneten Personen, Personalentwicklung)**
- **Nachwuchsförderung (Trainees, Praktika, Azubis)**
- **Quereinstiege (Honorarkräfte, Kooperationen, etc.)**
- **Vielfältige und sensibilisierte Auswahlkommission (kontrollierte Subjektivität)**

***Vielfältige Kulturangebote und
Kooperationspartnerschaften!***

Der Recruiting-Prozess



Organisationskultur - Employer Branding

Datenerhebung und Bezeichnungen

Migrationshintergrund*

- Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzen oder
- die mindestens ein Elternteil haben, auf das dies zutrifft.

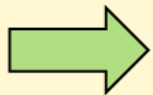
1. Ausländer
2. Eingebürgerte
3. (Spät-) Aussiedler
4. Personen, die durch die Adoption deutscher Eltern die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten haben
5. Kinder dieser vier Gruppen

*Statistisches Bundesamt; <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/migrationshintergrund.html>

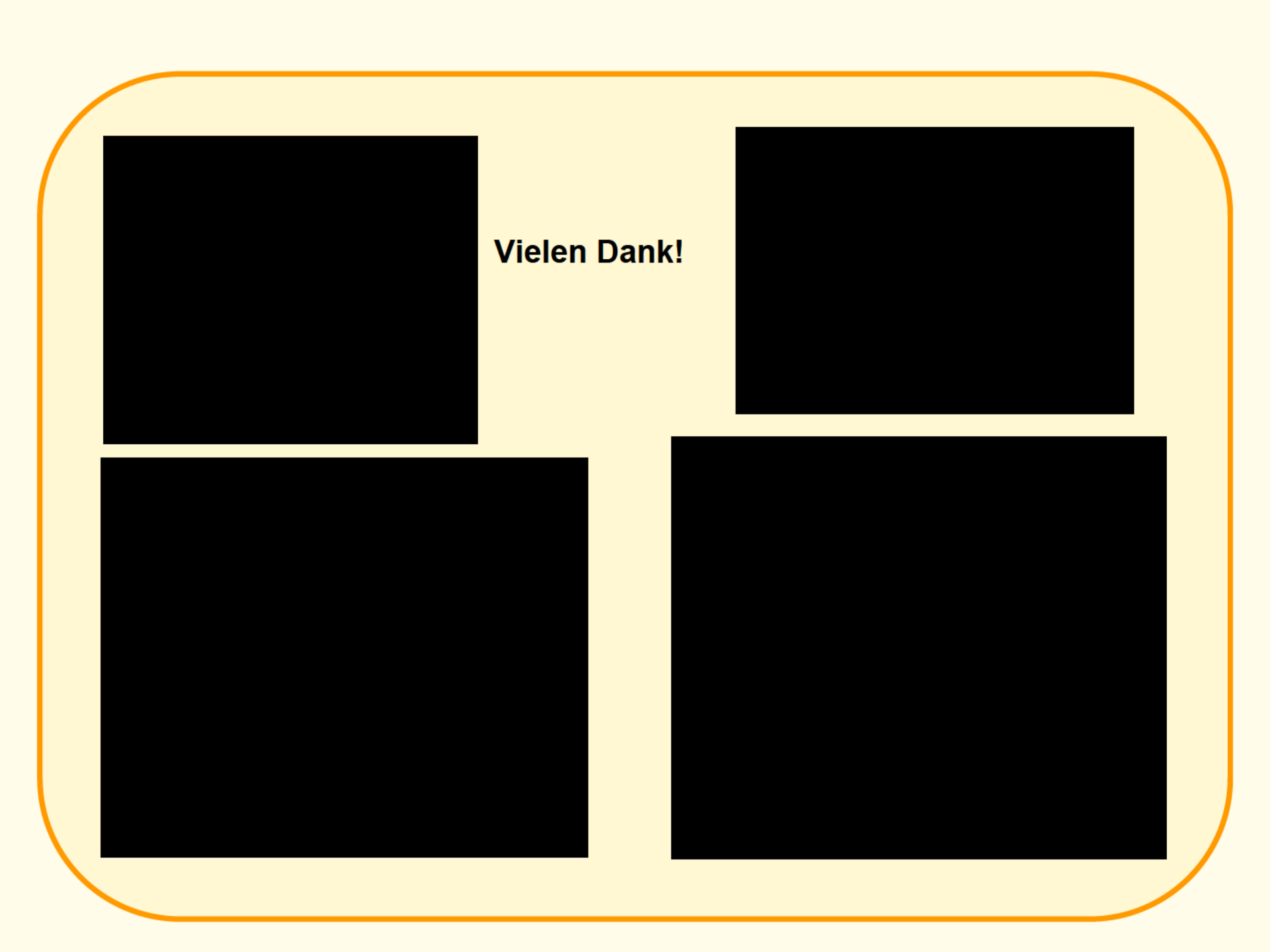
Datenerhebung und Bezeichnungen

Kritik am „Migrationshintergrund“

- Mangelnde Differenzierung 1. und 2. (und folgende) Generationen
- Abweichende und rassifizierende Verwendung (u.a. auch 3., 4. Generation, nicht für *Weiß*e Menschen)
- Diskriminierungskriterien werden nicht abgebildet (z.B. bestimmte Herkunftsländer, Hautfarbe, Name, Religion,)



**Antidiskriminierungs-/Gleichstellungsdaten
Verwendung von Selbstbezeichnungen**



Vielen Dank!