



# NEWSLETTER



## *Newsletter der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark*

Juli, 2011

Binnen „I“ und Co. – Wozu der ganze „gender“-Wahn?	2
Fortbildung und Kontaktpflege	3
Vielfalt ist Reichtum – Diversity Day 2011	4
Ein Begriff rasch erklärt – Diversity Management	5

## Binnen „I“ und Co. – Wozu der ganze „gender“-Wahn?



Im Jahr 2003 wurden gemeinsam mit den Bestimmungen zum Landes-Frauenförderungsprogramm auch die **Grundlagen zur „geschlechtergerechten Formulierung“** in das Steirische Landesrecht übernommen. Darin wird festgehalten, dass sowohl interne als auch externe Stellenausschreibungen, die von öffentlichen Institutionen verfasst werden, die weibliche **und** männliche Bezeichnung für Berufssparten enthalten müssen.

Seither sehen wir uns oftmals mit der Frage konfrontiert - **Wozu der ganze „gender“-Wahn?**

Nehmen Sie mal an Sie sind als Lehrperson an einer Grundschule tätig. Wenn Sie Ihre SchülerInnen auffordern das Berufsbild „MalerIn“ zu zeichnen, was denken Sie, welches Geschlecht die Kinder zu Blatt bringen werden? Genau, in den meisten, wenn nicht sogar allen Fällen, wird es sich um einen Mann handeln. In Anlehnung daran sollte man sich doch dann die Frage stellen, ob dies nicht mitunter daher rührt, dass in unserem Alltag ausschließlich vom Maler, Tischler und Elektriker die Rede ist. Natürlich handelt es sich hierbei um Berufe die nach wie vor von Männern dominiert werden, trotzdem wird durch die ausschließliche männliche Nennung der Anschein vermittelt, Frauen seien für

diese Berufe nicht geeignet oder gar unzulässig. Unbestreitbar ist, dass Sprache als Mittel tagtäglich von jeder/jedem gebraucht wird um unsere gesellschaftliche Wirklichkeit zu transportieren. Durch die sprachliche Benennung von Gegenständen, Situationen und Vorgängen können diese erst gedanklich umgesetzt werden. Die Sprache gilt demnach als Basis für eine gendergerechte Wirklichkeit – durch sie übt jede/r von uns einen massiven Einfluss auf die Wahrnehmung von Geschlechtern für sich selbst und für die gesamte Gesellschaft aus.

Ich denke es ist in unser aller Sinn, gerade der heranwachsenden Generation ein geschlechtergerechtes Gesellschaftsbild zu transportieren und Mädchen und Jungen in gleichem Maße zu fördern, indem beiden Geschlechtern eine „neutrale“ Zukunft, vor allem im Hinblick auf berufliche Möglichkeiten, geboten wird.

Das Steirische Landes-Gleichbehandlungsgesetz verweist in § 9 ausdrücklich auf die Pflicht der öffentlichen Einrichtungen des Landes und der Gemeinden, alle Stellenausschreibungen (intern und extern) der Gleichbehandlungsbeauftragten vor Kundmachung zur Überprüfung zu übermitteln.

Um die gendergerechte Formulierung von Stellenausschreibungen zu vereinfachen haben wir für Sie eine Broschüre erstellt, in welcher die Regelungen kurz und klar beschrieben sind.



Der Folder „**GenderFairness – Bei der Ausschreibung von Stellen und Funktionen**“ ist auf [www.gleichbehandlung.stmk.at](http://www.gleichbehandlung.stmk.at) unter der Rubrik Broschüren abzurufen.

Wir bitten nun Sie, liebe LeserInnen, bei Bedarf diese Information an die für Stellenausschreibungen zuständige Person in Ihrer Einrichtung weiterzuleiten.

Für weitere Fragen bezüglich gendergerechter Formulierungen steht Ihnen das Team der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark gerne zur Verfügung!

## Fortbildung und Kontaktpflege



### **KONTAKTPERSONENSCHULUNG**

Am 27. Mai 2011 fand in der Landesbuchhaltung Graz eine Schulung für alle Kontaktpersonen aus dem Landesdienst sowie der KAGes statt. Insgesamt wurde die Veranstaltung von 45 TeilnehmerInnen besucht. Die Schulung lag dem Themenbereich – „Erfolg durch gelebte Wertschätzung im Berufsalltag“ zu Grunde. Vortragende war die Buchautorin, Psychologin und Pädagogin Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Zechmeister.



In Form von Gruppenarbeiten wurden die Kontaktpersonen aufgefordert, den Begriff „Wertschätzung“ im Hinblick auf ihr eigenes Arbeitsumfeld zu reflektieren. Als Anregungspunkte, bezogen auf fehlende Wertschätzung, wurden Aspekte wie z.B. geringe Arbeitsmoral unter KollegInnen, Unflexibilität bei der Arbeitszeiteinteilung, mangelnde und unklare Kommunikation, unterschiedliche Behandlung von Altersgruppen, ungleiche Bezahlung für selbe Tätigkeit und vieles

mehr genannt.

Nach Abschluss der Gruppendiskussion wurden gemeinsam mit Dr.<sup>in</sup> Zechmeister Strategien zur Problemminimierung diskutiert und alltags- bzw. berufstauglich formuliert. Dies als Grundlage um das Prinzip Wertschätzung am eigenen Arbeitsplatz individuell mit zu gestalten.

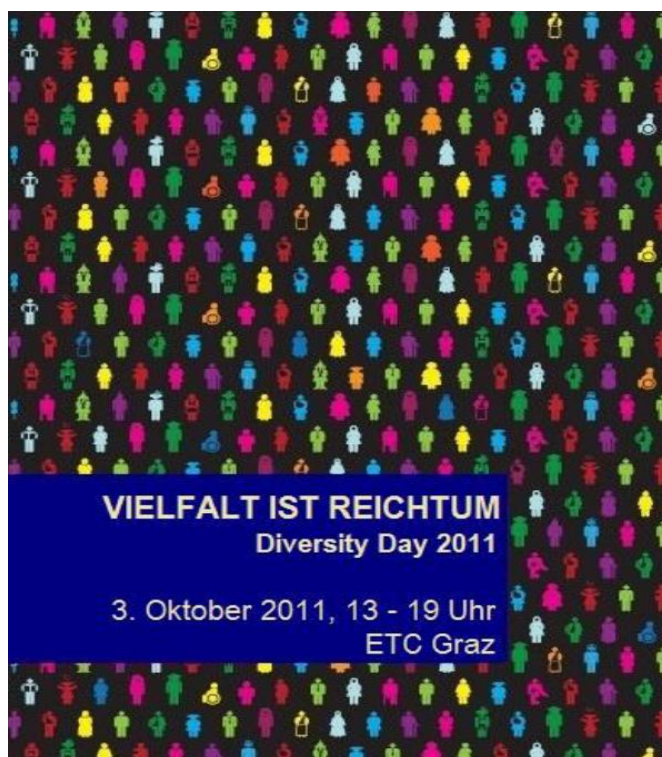
Wir bedanken uns bei den Kontaktpersonen für diesen lehrreichen und spannenden Tag und freuen uns auf die nächste Schulung für die Kontaktpersonen der Steirischen Gemeinden.





Das Team der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark plant in Kooperation mit der Grazer Nichtregierungsorganisation ETC (Europäisches Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie) einen Informationstag, insbesondere für PersonalistInnen und DienstgeberInnen, unter dem Motto „Vielfalt in der Arbeitswelt“ zu veranstalten.

Ausgehend von den zentralen Aspekten, um die sich der Begriff „Diversity“ manifestiert – Ethnie, Religion, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung und Alter – sollen v.a. ArbeitgeberInnen über Vorteile die Vielfalt in der Arbeitswelt bringen kann informiert werden.



Ziel ist es, **ExpertInnen sowie Interessierten** eine **Plattform zum Informations- und Wissensaustausch** zur Verfügung zu stellen. Im Vordergrund der Veranstaltung „**Vielfalt in der Arbeitswelt**“ stehen drei zentrale Fragestellungen:

- *Welche Probleme ergeben sich durch den Aspekt Diversity?*
- *Welche Vorteile kann Diversity-Management mit sich bringen?*
- *Wie kann die gezielte Umsetzung von Diversity-Strategien in der Arbeitswelt funktionieren?*

Die Veranstaltung gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil referieren und informieren VertreterInnen aus öffentlichem Dienst, Privatwirtschaft und Wirtschaftskammer über pro und contra von Diversity Management und schließen den ersten Teil in Form einer Podiumsdiskussion. Der zweite Teil basiert auf einem sogenannten „open space“ Prinzip. BesucherInnen haben hierbei die Möglichkeit direkt mit den ExpertInnen in Kontakt zu treten um sich individuell zu informieren.

Wir möchten auch Sie, recht herzlich zu dieser Veranstaltung einladen und würden uns freuen Sie am 3. Oktober begrüßen zu dürfen. Ein konkretes Einladungsschreiben folgt im August.



Als neuen Rubrikpunkt in unserem Newsletter möchten wir Sie, liebe LeserInnen, in jeder Ausgabe über einen relevanten Begriff zum Thema Gleichbehandlung informieren.

Passend zu unserer Diversity Veranstaltung im Oktober haben wir uns in dieser Ausgabe für den Begriff „**Diversity Management**“ entschieden.


„Diversity“ wird mit dem Begriff „Vielfalt“ oder „Vielfältigkeit“ übersetzt. Vielfalt bezieht sich auf Lebenssituationen von Menschen und beschreibt deren Unterschiede mit Blick auf Kategorien wie Alter, Geschlecht, Ethnizität, Religion und sexuelle Orientierung.

**Diversity Management** ist eine Unternehmensstrategie aus dem US-amerikanischen Raum und als Konzept der Organisations- und Personalentwicklung auf ökonomische Nutzenmaximierung gerichtet. In Europa ist Diversity Management erst später aufgegriffen worden und wird bis heute erst in wenigen, meist multinationale Unternehmen praktiziert. Das Ziel von Diversity Management ist die Herstellung von Chancengleichheit im Erwerbsleben. Diversity Management etablierte sich vor allem in der Privatwirtschaft, wo es seinen Ursprung hat. Diversity Management hat keine gesetzliche Grundlage und bleibt für Unternehmen eine „Good-Will-Aktion“. Die Umsetzung von Maßnahmen obliegt den einzelnen Unternehmen und kann daher unterschiedlich ausfallen. Diversity Management zielt darauf ab, die Unterschiede gezielt wahrzunehmen und bewusst anzuerkennen, um daraus Nutzen für den wirtschaftlichen Erfolg zu ziehen. Mit Diversity Management versucht die Wirtschaft, die Vielfalt der Humanressourcen des Unternehmens produktiv für den wirtschaftlichen Erfolg zu nutzen. Diversity Management ist vorrangig eine Strategie zur Verbesserung der Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Das Konzept des Diversity Management verbessert die Teamarbeit, erhöht die Produktivität der einzelnen MitarbeiterInnen, eröffnet neue Arbeitschancen und steigert die Wettbewerbsfähigkeit, da heterogene Teams kreativere Lösungsansätze haben und effizientere Ergebnisse liefern.

Es ist daher wichtig, die Individualität der MitarbeiterInnen zu berücksichtigen und die Vielfalt wertzuschätzen.

Mögliche Vorteile von Diversity Management sind:

- *Akzeptanz*: Vermeidung der Bevorzugung von spezifischen Zielgruppen durch Berücksichtigung der gesamten Vielfalt (Diversity betrifft gesamte Belegschaft, Individuum im Fokus)
- *Ganzheitlichkeit*: Vernetzung von Humankapital, Marketing und Unternehmenskommunikation mit weiteren betrieblichen Funktionen zur Verbesserung des Unternehmenserfolges
- *Kohärenz*: Zusammenführung der Interessen der MitarbeiterInnen und der Unternehmensführung
- *Einheit als Vielfalt*: Wertschätzung und Nutzung von Unterschieden



***Wir wünschen Ihnen, liebe LeserInnen, einen  
erholsamen Sommer und freuen uns auf die  
weitere Zusammenarbeit im Herbst!***

***Sonnige Grüße von der Gleichbehandlungs-  
beauftragten des Landes Steiermark –***

***Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Sabine Schulze-Bauer***

---

Bei weiteren Fragen oder eventuellen Beschwerden wenden Sie sich bitte an die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark.

**Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Sabine Schulze-Bauer**

Sporgasse 29b „Schlösslhof“, 8010 Graz

Tel.: (0316) 877 – 5841

Fax: (0316) 877 - 4827

[gleichbehandlung@stmk.gv.at](mailto:gleichbehandlung@stmk.gv.at)

[www.gleichbehandlung.steiermark.at](http://www.gleichbehandlung.steiermark.at)

Sprechstunden:

Montag - Freitag: 9:00 - 12:00 Uhr

und nach telefonischer Vereinbarung

© Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark. Alle Rechte vorbehalten.