

Chancengleichheit und Diversity als politische Arena. Eine vergleichende Analyse von Deutschland und der Türkei Angela Kornau, Barbara Sieben & Lena J. Knappert

Warum Deutschland und Türkei?

Unterschiede in der Verbreitung von Diversity

Deutschland	Türkei
<ul style="list-style-type: none"> - Diversity seit den 1990ern recht verbreitet (Bruchhagen et al., 2010) - Bedeutung nimmt zu: <ul style="list-style-type: none"> - Demografischer Wandel - Wachsendes politisches Interesse - Gesetzgebung, z.B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz in 2006 	<ul style="list-style-type: none"> - Diversity als Konzept noch sehr neu, wenig verbreitet (Sürgevil, 2010) - Bedeutung nimmt zu: <ul style="list-style-type: none"> - Demografisch und ökonomisch notwendig (Sürgevil, 2010) - Benachteiligte Gruppen melden sich zu Wort (Çetin, 2015) - Immense Anzahl von Flüchtlingen (>2.5 Mio.)

Theoretischer Rahmen:

Chancengleichheit und Diversity als „politische Arena“

(in Anlehnung an Krell 1996; Crozier & Friedberg, 1980; Müller-Jentsch, 2004)

- Akteur/innen mit verschiedenen Interessen und Ressourcen
- Abhängigkeiten und Machtspiele



Datenerhebung und -analyse

- 18 semi-strukturierte Interviews (60-120 Minuten) mit Expert/innen aus Deutschland (10) und der Türkei (8)
- Expert/innen aus Regierungsorganisationen, NROs, Arbeitgebervertretungen & Fachverbänden, Gewerkschaften und internationalen Organisationen (Beispiele s.u.)
- Inhaltsanalytische Auswertung der Interviews mit NVivo



Kategorien



Beispiele für Kodierungen



Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Deutschland	Türkei
<ul style="list-style-type: none"> - Regierung gibt Spielregeln vor, zeigt sich relativ kooperativ in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren - Machtverhältnisse relativ ausgeglichen, Akteure stehen im Wettbewerb - Bürokratie und Boxenmentalität hinderlich, insb. in Bezug auf Intersektionalität von Diversity-Dimensionen - Interesse an Diversity von Privatunternehmen primär über Business Case begründet 	<ul style="list-style-type: none"> - Regierung gibt Spielregeln vor, zeigt sich wenig kooperativ in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren - Machtverhältnisse stark asymmetrisch, Gewerkschaften und NGOs fehlen Ressourcen - Politischer Diskurs und widersprüchliche politische Maßnahmen hinderlich - Interesse an Diversity im Privatsektor noch begrenzt; Ausnahme: wenige große (internationale) Unternehmen

„Da ist die Deutsche Bank immer so ein sehr schönes Beispiel. Die haben (...) eine große Kundengruppe im türkischen Bereich (...) und haben deswegen auch Bankamiz ins Leben gerufen. Also eine eigene Filiale, deren Beschäftigte Türkisch sprechen und auch die türkischen Gepflogenheiten und Rituale kennen und haben da ganz anders auf die Kunden, Kundinnen eingehen können.“ (Deutschland, Charta der Vielfalt)

„The government determines the rules of the game, whether we like it or not. (...) Unfortunately, the government (...) Unfortunatly, the government always wins. Regardless of what we request, government has what it wants in the end.“ (Turkey, Turk Metal)

„Wenn man was gut implementiert, egal ob das jetzt Gleichstellungspolitik oder Diversity ist, das geht nur, wenn man auch gute Vereinbarungen hat, auf die jeder Anspruch hat und auf die man sich berufen kann. Sonst ist es so, dass also jetzt aus meiner Frauensicht, sag ich mal immer: es ist schön wenn der Arbeitgeber sagt du hast das Recht. Aber wenn er es mir verweigert, kann ich mich auf überhaupt nichts berufen.“ (Deutschland, IG Metall)

Diskussion der Ergebnisse und Folgearbeiten

- Workshop on Equality and Diversity at Work in Turkey and Germany, Istanbul 2016, HSU, Tilburg University, Koç University, Brunel and Queen Mary University London; financed by DFG (s. Foto links; Quelle: privat)
- Knappert, L., Kornau, A., Figengül, M., (2017): Refugees' exclusion at work and the intersection with gender: Insights from the Turkish-Syrian border, Journal of Vocational Behavior, Vol. 104
- CfP Equality, Diversity and Inclusion: Special issue „Perspectives on Diversity and Equality in Under-Researched Countries“ (Eds.: A. Klarsfeld, L. Knappert, A. Kornau, F. Ngunjiri, B. Sieben)
- PDW Equality, Diversity and Inclusion in Under-Researched Countries: A Research Agenda (A. Klarsfeld, B. Sieben, R. Haq, L. Knappert, A. Kornau, E. Ng, F. Ngunjiri), AOM 2018, Chicago
- Kornau, A., Knappert, L., Sieben, B.: Refugees' inclusion at work: A comparative analysis of facilitators and barriers in Germany and The Netherlands; Projektpräsentation WK Pers 2018
- Kornau A., Sieben, B., Schönfelder, T.: Diversity auf deutschen und türkischen Unternehmenswebseiten: Reproduktion von Differenzen und die Macht des Verborgenen; Diversity-Netzwerktagung DACH 2018, TU München

