

ALLYSHIP ist HIP

Allyship mit Menschen, die weniger privilegiert sind als andere, ist wichtig. Aber wie drückt man seine Solidarität am besten aus, ohne die Betroffene aufs Neue in den Schatten zu stellen? Wie werde ich ein*e gute*r Ally?

TEXT

ANTONIA WEMER

Das Wort „Ally“ kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie Helfer*in, Partner*in oder Verbündete*r. Heute versteht man unter Ally auch eine Person mit Privilegien, die Menschen aus unterdrückten oder diskriminierten Gruppen unterstützt und sich solidarisch zeigt. Das Ziel dabei: Die Betroffenen sollen sich gehört, verstanden und wertgeschätzt fühlen. Das gilt im Privatleben ebenso wie im Arbeitsumfeld.

Von sich selbst zu sagen, man ist ein*e Ally, ist allerdings zu wenig. Wenn dem Wort keine Taten folgen, ist das nur ein schöner Orden, den man sich umgehängt hat. Allein durch die Bezeichnung werden Unterdrückung und Diskriminierung nicht weniger. Hier sind vier Dinge, die man tun sollte, um Allyship zu einem proaktiven Prozess des Bewusstwerdens und des Handelns zu machen:

Eigene Privilegien erkennen

Vielen Menschen ist gar nicht bewusst, dass sie aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ihrer sexuellen Orientierung bevorzugt behandelt werden. Um ein*e gute*r Ally zu werden, muss man sich seine Privilegien zunächst einmal bewusst machen. Einerseits, indem man sich die Diskriminierungserfahrungen anderer Menschen anhört und überlegt, ob man selbst schon einmal ähnliche Erlebnisse hatte. Andererseits, indem man die eigene Stellung in der Gesellschaft beleuchtet: „Mit welchen Machtpositionen bin ich ausgestattet – und wann erlebe ich Gefühle von Ohnmacht? In welchen Situationen gehöre ich zur Mehrheits- oder zur Minderheitsgruppe?“ Solche Fragen – und ehrliche Antworten darauf – können dabei helfen, sich selbst einzuordnen. Wobei man unter Umständen

feststellt, dass man beispielsweise als Frau von Unterdrückung betroffen und gleichzeitig als weiße Person privilegiert sein kann. Ebenfalls nützlich: Das „Diversity-Rad“ von Lee Gardenschwartz und Anita Rowe gibt Aufschluss über viele mögliche Dimensionen, in denen Menschen sich gleichen oder unterscheiden können – und auch darüber, bei welchen Themen Menschen diskriminiert werden.

Alltagsdiskriminierung wahrnehmen

Nicht immer werden Menschen aus marginalisierten Gruppen offen beleidigt oder angegriffen. Häufig kommt es zu einer unterschweligen Anders-Behandlung oder Herabwürdigung. Man spricht dann von Alltagsdiskriminierung. Beispiele dafür gibt es viele: Vom Kollegen mit Migrationshintergrund, der bei einem

– doch wie geht man's an?

Diebstahl im Büro automatisch als erster verdächtigt wird, über die Transperson, die trotz Qualifikation den Job nicht bekommt, bis hin zur Rollstuhlfahrerin, der man den Fensterplatz in der Kantine verwehrt. Diskriminierende Einstellungen erlernen Menschen durch ihre Erziehung, durch mediale Vorbilder oder andere Einflüsse. So ist vielen nicht bewusst, dass ihre Aussagen diskriminieren, ausgrenzen und verletzen. Die Aufgabe eines*einer Ally besteht darin, in solchen Situationen aktiv Solidarität und Empathie zu zeigen – egal, ob auf einer Party, in Supermarkt oder im Büro.

Zuhören und Raum geben

Allyship darf aber auch nicht übers Ziel hinausschießen oder zur „Great Ally-Show“ werden. Es ist es wichtig, immer darauf zu achten, was die betroffene Person wirklich braucht. Das erfordert häufig, dass man zunächst einmal gut zuhört. Dadurch, dass man selbst nicht

betroffen ist, kann man sich in die Situation möglicherweise schlecht hinein-denken. Wenn jemand eine Diskriminierungserfahrung schildert, sollte man trotzdem nicht gleich Fragen stellen, mit denen man die Glaubwürdigkeit der Person in Zweifel stellt. Eine solche Geschichte zu erzählen, erfordert viel Kraft und Mut – gleichzeitig macht es die Betroffenen verletzbar und angreifbar. Sie brauchen einen sicheren Raum, um ihre Erfahrung zu teilen. Und sie dürfen nicht in den Hintergrund gedrängt werden: Die Rolle der Ally sollte eine unterstützende sein, ohne den Betroffenen die Bühne zu nehmen. Ein*e Ally sollte auch Geschichten anderer nicht in deren Namen erzählen – es sei denn, sie werden explizit darum gebeten.

Eine Ally-Kultur etablieren

Um Menschen, die diskriminiert werden, zu unterstützen, muss man sie nicht persönlich kennen. Man kann

auch ihre Bücher lesen, sich ihre Filme ansehen oder ihre Produkte kaufen. Außerdem kann ein*e Ally die Vereine und Organisationen dieser Personen fördern, ihnen Raum in den Medien geben und an ihren Demos teilnehmen – ohne sich in die Retter*innen-Rolle zu begeben. Ein*e Ally kann sich gegen beleidigende Klischees und Witze über marginalisierte Gruppen aussprechen und darauf achten, dass Menschen nicht mit den falschen Pronomen angesprochen werden. Darüber hinaus ist es sinnvoll, sich zum Thema Diskriminierung selbst zu bilden und zu recherchieren – und erst dann Fragen an Betroffene zu stellen, anstatt zu erwarten, dass einem Personen mit Diskriminierungserfahrung die Problematik von Grund auf erklären. Sobald man selbst gut informiert ist und reflektiert agiert, kann man sein gesammeltes Wissen an andere Privilegierte weitergeben – um ihnen zu helfen, ebenfalls ein*e gute*r Ally zu werden.

Wie lässt sich (MALE) Allyship fördern?

Gudrun Meierschitz

Mitglied des Vorstandes,
ACREDIA Versicherung AG



Ehrlich gesagt war mir das Wort Ally-ship lange Zeit kein Begriff. Aber hinter diesem Wort erkenne ich ganz klar einen der zentralen Werte von Acredia: das ‚Miteinander‘. Wir haben vor ein paar Jahren unsere Mitarbeitenden gefragt, welche Werte ihnen wichtig sind. Respekt, Toleranz und Solidarität standen ganz oben auf der Liste. Meine Aufgabe als Vorständin ist es, Strukturen zu schaffen, die diese Werte im Alltag ermöglichen und fördern. Beispielsweise sind 50 Prozent unserer Führungskräfte Frauen. Klassische Geschlechterrollen und Sexismus haben dadurch von vornherein keinen Platz. Wir haben Mitarbeitende aus den verschiedensten Ländern, mit unterschiedlichen Ausbildungsniveaus und Lebenshintergründen. Für Führungskräfte veranstalten wir bei Acredia Schulungen, die unter anderem unbewusste Vorurteile beim Recruiting verhindern sollen. Ziel ist, dass wirklich jede und jeder bei Acredia Karriere machen kann. Allyship ist für mich eine Geisteshaltung, die nur dann in einem Unternehmen wirken kann, wenn sie jeden Tag vorgelebt wird.“

Allys sind Verbündete. Menschen, die zwar kein Teil einer unterrepräsentierten oder diskriminierten Gruppe sind, diese aber unterstützen. Dafür nutzen sie ihre privilegierte Position. Sie zeigen Haltung nicht nur durch Worte, sondern mit aktiven Taten. Im Arbeitsumfeld sind solche Personen auf der Diversity, Equity & Inclusion (DEI)-Journey besonders wichtig. Wir haben mit acht Leader*innen gesprochen und gefragt, wie man Allyship fördern kann.

INTERVIEWS

NIJA
WÜRZELBERGER

Gerhard Wagner

Experte für Vielfalt, Inklusion
und Gleichstellung,
Wiener-Stadtwerke-Gruppe

Allyship ist für mich ein wesentlicher Schlüssel in jedem nachhaltigen DEI-Management, denn es ist nicht die alleinige Aufgabe unterrepräsentierter Gruppen, für Gleichstellung zu sorgen. DEI braucht alle mit an Bord, insbesondere diejenigen, die der jeweiligen Mehrheitsgesellschaft angehören und in Entscheidungspositionen sitzen. Privilegien sind in der Regel für jene, die sie besitzen, unsichtbar. Genau deshalb fällt es manchmal schwer, echte Allies zu gewinnen. Denn ernstgemeintes Allyship ist mehr als verbale Aufgeschlossenheit und braucht nicht nur Worte, sondern aufrichtiges Verhalten und entsprechende Taten. Was sich aus meiner Erfahrung bewährt: **Zuhören und Herausfinden, woher Widerstand oder Zurückhaltung kommen und potenzielle Allies dort abholen, wo sie stehen.** Oftmals gelingt das über anschlussfähige und emotionalisierende Erfahrungsberichte von Role Models. Manchmal braucht es Zahlen, Daten und Fakten, um überhaupt Bewusstsein für strukturelle Benachteiligungen zu schaffen. Wertvoll ist die Öffnung passender Austausch- und Netzwerkformate für Allies, um die Einbindung von Verbündeten zu ermöglichen und aus unterschiedlichen Gruppen ein gemeinsames WIR zu schaffen.“



„
Es ist nicht
die alleinige Aufgabe
unterrepräsentierter
Gruppen, für Gleich-
stellung zu sorgen.“

“

Nicole Steger

Equality, Diversity & Inclusion Leader, IKEA Österreich



„IKEA steht seit 80 Jahren für eine offene Gesellschaft, in der wir alle genau so sein können, wie wir sein möchten. Wir sind uns aber bewusst, dass wir trotz großer Anstrengungen noch nicht alle Antworten zu diesen wichtigen Themen haben. Allyship bedeutet für uns interne Arbeit im Unternehmen. Nach außen wollen wir vor allem aufmerksam machen und zum Mitmachen einladen. Dabei

stellen wir immer den Mehrwert einer inklusiven, diversen und gerechten Gesellschaft in den Fokus. Das inklusive Arbeitsumfeld bei IKEA ist nämlich ein zentraler Faktor unseres unternehmerischen Erfolgs. Als stolzer Ally von Pride Biz Austria und vielen weiteren wichtigen Initiativen setzen wir uns nicht nur selbst für Diversität in der Wirtschaft ein, sondern lernen dort auch von unseren Allies. Ein wichtiger Leitspruch bei IKEA, der 1976 vom Unternehmensgründer Ingvar Kamprad niedergeschrieben wurde, gilt heute ganz besonders für das Thema DEI: Das meiste ist noch nicht getan. Lasst uns eine Gruppe von positiven Enthusiast*innen bleiben, die sich mit unerschütterlicher Hartnäckigkeit weigern, das Unmögliche, das Negative zu akzeptieren. Was wir wollen, das können wir, und wir werden es gemeinsam tun.“

Anke van Beekhuis

CEO, BEEKHUIS Performance Culture

„Unsere Projekte haben gezeigt, dass individuelles Allyship wichtig ist, aber kollektive Anstrengungen eine weitaus mächtigere Wirkung haben. Allies brauchen also Gleichgesinnte, um gegen Ungerechtigkeiten vorzugehen und Veränderungen anzustoßen. Am einfachsten findet man diese, indem man sein **Engagement öffentlich macht und sich mit anderen verbündet.** Offen gegen Diskriminierung aufzutreten, für etwas einzustehen und Unterstützung zu bieten, ermutigt andere, sich ebenfalls zu engagieren und Dinge in die Hand zu nehmen. Für mich in meiner Rolle bedeutet Allyship in erster Linie, **Bewusstsein zu schaffen. Aktiv zuhören, über eigene Erfahrungen sprechen und in ein Miteinander zu gehen.** Allyship ist ein Puzzlestein auf den Weg zu mehr Awareness und weniger Diskriminierung und Ungleichheit. Für eine gerechtere und inklusivere Gesellschaft braucht es aber mehr. Wir müssen die Spielregeln verändern. Für Unternehmen bedeutet das, konkrete Vorgaben und eine Unternehmenskultur, die bereit ist, an den Herausforderungen der Zukunft zu wachsen.“



Raphaela Tiefenbacher

Head of Strategy,
Österreichisches Patentamt

Unser Motto am ÖPA ist: Neues erfinden und über den Tellerrand hinaus denken – das braucht Freiheit und ein inspirierendes, buntes Miteinander. Nichts widerspricht dem mehr als Rassismus, Homophobie und Diskriminierungen jeder Art. Aber ein guter Ally zu sein bedeutet mehr als Absichtserklärungen. Es geht darum, zuzuhören, ernst zu nehmen, hinzuschauen und zu realisieren, dass man selbst nicht alles weiß – und dann zu handeln. **„Am besten nachfragen“**, lautet hier die Devise. Das haben wir beim Thema ‚Frauen in IP‘ gemacht. Die geringe Erfinderinnenquote in Österreich gab uns zu denken, und wir haben daher unsere Interessenträger*innen befragt, was wir dagegen tun können. Am ÖPA wollen wir helfen, Barrieren abzubauen. Unsere jüngste Kreation: Ein Service namens Buddy for her*, wo Frauen* die Möglichkeit bekommen, mit Expertinnen aus unserem Haus niederschwellig, frank und frei über ihre Ideen zu sprechen. Wir wollen damit weiter lernen und einen Beitrag zur bestmöglichen Nutzung unseres Innovationspotenzials leisten.“



„
Ein guter Ally zu sein
bedeutet mehr als
Absichtserklärungen.
“

Nicole Prieller

Geschäftsführung Digital & Customer Transformation,
Mitglied des PwC Leadership Teams



Um Allyship im Unternehmen zu stärken, ist **Aufklärung** das Um und Auf. Mögliche Allys müssen verstehen, dass sie eine **Schlüsselrolle bei der Förderung der Gleichberechtigung** spielen, vor allem auch Male Allys können hier viel bewirken. Vielen ist jedoch nicht bewusst, wie sie **wirksam beitragen können**. Es geht also darum, im ersten Schritt die Augen dafür zu öffnen, welche – oft unbewussten – Verhaltensweisen Exklusion verstärken. Durch **Workshops und Trainings** kann beispielsweise ein Dialog geschaffen werden, der **Hemmungen abbaut** und die **Wichtigkeit von Allyship** verdeutlicht. **Inklusion entfaltet sich im Alltag**, in den kleinen Momenten des Miteinanders, sei es beim Mittagessen oder im Meeting. Jede*r Einzelne sollte sich als Teil des großen Ganzen sehen und verstehen, dass sein*ihr Handeln zählt. Allyship bedeutet beständige Arbeit und nicht die Suche nach Perfektion. Es geht darum, Raum zu geben, damit alle Stimmen gleichwertig gehört werden und jede*r sich eingebracht und repräsentiert fühlt.“

Stefan Grafenhorst

Vice President People & Sustainability, Greiner AG

Wer in Europa aufwächst, noch dazu männlich ist, Bildung und Wohlstand genießt, der ist sicherlich privilegiert als ein großer Teil der Welt. Sich diese **Privilegien aktiv bewusst zu machen**, das halte ich für einen enorm wichtigen ersten Schritt. Denn wenn es um Diskriminierung und Ungleichbehandlung geht, braucht es am Ende des Tages mit Sicherheit jene privilegierten Menschen, die sich erheben, die Probleme erkennen und vor allem benennen. In meiner Rolle kann ich die Bühne nutzen, die mir immer wieder zuteil wird, um Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu thematisieren. Dabei will ich mir nicht herausnehmen, alle Herausforderungen von benachteiligten Menschen zu verstehen – aber ich kann es versuchen. Das hat am Ende viel mit Zuhören zu tun. Wenn ich auf Greiner schaue, dann geht es darum, Raum für solche Themen zu schaffen und eine **Kultur zu fördern**, die Debatten um Diskriminierung und Ungleichbehandlung ermöglicht.“



Rene Knapp

Vorstand für Personal, Marke und Nachhaltigkeit,
UNIQA Insurance Group AG



Nach wie vor sitzen Männer heute in den **allermeisten Unternehmen an entscheidenden Positionen**. ‚Male Allies‘ als Verbündete sind daher **wesentlich** auf dem Weg zu Gender Equity. Warum sollten das Männer tun? Meine Antwort ist klar: Weil ein Arbeitsumfeld, in dem auf Gleichberechtigung geachtet wird, für alle gut ist – unabhängig vom Geschlecht. Erst durch mehr Diversität entstehen neue, wichtige Blickwinkel, die oftmals ganz einfache Themen als Herausforderung identifizieren: Beispielsweise Meetings an Tagesrandzeiten für Menschen mit Betreuungspflichten. Was bedeutet das also? In der Verantwortung der Führungskräfte liegt es, genau hinzuschauen, zuzuhören und die Bedürfnisse zu verstehen. Dabei gilt es zu **reflektieren und eigene**

Vorurteile zu hinterfragen – Stichwort ‚Unconscious Bias‘. Der nächste Schritt ist, klar Position zu beziehen und für Gleichstellung und Fairness einzutreten. Wichtig: Es liegt nicht nur bei der betroffenen Person, ein Thema anzusprechen – die Führungskraft ermutigt, schafft einen vertrauensvollen Rahmen und spricht bei Bedarf Themen auch direkt an. Sie ist das Role Model und unterstützt (Male) Allyship kraftvoll – und dauerhaft.“

„
Warum? Weil ein
Arbeitsumfeld, in dem
auf Gleichberechtigung
geachtet wird, für
alle gut ist.
“

Meine neue Perspektive: Studieren!



Frag
den
waff!

Berufs-
begleitend
studieren
für Frauen.

Der waff unterstützt Wienerinnen, die den nächsten Schritt machen: Jetzt beraten lassen und ein **Stipendium bis zu 10.000 Euro** sichern. Für berufsbegleitende FH-Studien zu Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Technik. **JETZT NEU:** Geld und Kurse zur optimalen Vorbereitung auf das Studium. Infos auf waff.at oder 01 217 48-555.

waff Für die
Stadt Wien