

Chancengleichheit und Diversity



› Die Bedeutung des demografischen Wandels für das Thema Chancengleichheit und Diversity

Der demografische Wandel führt dazu, dass Unternehmen alle Möglichkeiten der Personalgewinnung nutzen müssen, um ausreichend Fachkräfte zu finden, zu

entwickeln und zu binden. Das bedeutet, dass für viele Unternehmen sich auch der Blick auf das Personal verändert, vielfältiger werden muss und Vorurteile vermie-

den werden. Diversity ist ein „Schlagwort“ mit dem diese erweiterte Sicht auf das Personal beschrieben wird.

› Hintergrund zum Thema Chancengleichheit und Diversity

Diversity bedeutet „Vielfalt“ und beschreibt Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen. Diese drücken sich in „äußeren und inneren“ Merkmalen eines Menschen aus. Hierzu zählen beispielsweise die folgenden Dimensionen:

- Alter
- Geschlecht
- Nationalität und ethnische Zugehörigkeit/Herkunft
- Religion und Weltanschauung

- Physische Fähigkeiten (auch Behinderung)
- Sexuelle Identität und Orientierung (zum Beispiel Hetero- und Homosexualität)

Chancengleichheit bedeutet, zum einen, dass Menschen unabhängig von den oben genannten Attributen gleich behandelt werden. Die Berücksichtigung von Chancengleichheit und Diversity bedeutet für Unternehmen, dass diese verstärkt auch Menschen unabhängig von den Diversity-Dimensionen mit diesen Attribu-

ten einstellen und fördern – beispielsweise ältere Menschen einstellen bzw. ihnen Arbeitsmöglichkeiten geben oder einen jungen qualifizierten Beschäftigten als Führungskraft einsetzen, Frauen in typischen Männerberufen beschäftigen und Männer in typischen Frauenberufen.

Die Heterogenität und Vielfalt der Belegschaft kann somit ein wichtiger Faktor sein, um im demografischen Wandel qualifiziertes Personal zu finden und zu binden.

› Maßnahmen und Beratungsthemen

Die Maßnahmen zum Thema Diversity gehen von Einzelmaßnahmen bis zum systematischen Diversity-Management.

Dabei widmen sich Unternehmen insbesondere den „Inneren-Dimensionen“, die die Persönlichkeit von Beschäftigten berühren (Kern-Dimension). Auch die als „Äußere Dimension“ bezeichneten Merkmale sind dabei zunehmend auch Gegenstand betrieblicher Interventionen (zum Beispiel Angebot von Kinderbetreuung und flexibler Arbeitszeitgestaltung).

- **Dimension: Alter – Maßnahmen:** u. a. Altersstrukturanalysen, Bildung von altersgemischten Teams, lebensphasenorientierte Personalentwicklung, alters- und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsförderung, Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für Ältere

☛ Siehe Factsheets „Personalstrategie“, „Betriebliche Gesundheitsförderung“, „Personalentwicklung“, „Erhalt und Förderung von Arbeitsfähigkeit“ und „Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung“

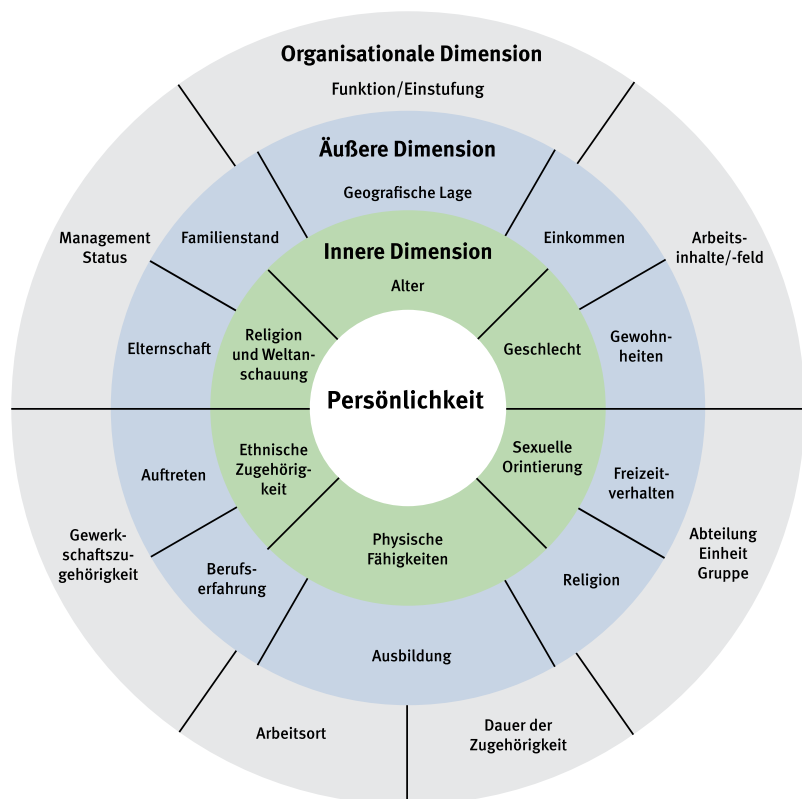


Abbildung: Diversity-Dimensionen („grün“ markierte Felder); Hrsg.: Charta der Vielfalt e. V.

- **Dimension: Geschlecht – Maßnahmen:** u. a. Frauen in Führungspositionen, Bildung von geschlechtergemischten Teams, Kinderbetreuung, Haushaltshilfen, Telearbeit und flexible Arbeitszeitgestaltung, Gesundheitsförderung, Förderung von Elternzeit für Väter; Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Flexible Lösungen für Sanitär- und Sozialräume
- **Dimension: Sexuelle Orientierung und Identität – Maßnahmen:** Aufklärung zum Abbau von Vorurteilen, Diskriminierung entgegenwirken, Einrichtung von Foren und Arbeitskreisen zum Erfahrungsaustausch (auch überbetriebliche Netzwerke)
- **Dimension: Behinderung – Maßnahmen:** barrierefreie Zugänge zum Arbeitsplatz, behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung, individuelle Qualifizierungsmaßnahmen, Benennung Schwerbehindertenbeauftragten
- **Dimension: Ethnische Herkunft und Nationalität – Maßnahmen:** Arbeitsanweisungen/Betriebsanweisungen in Muttersprache, Leichte Sprache, Angebot von interkulturellen Workshops und Sensibilisierungs-Trainings, Sprachkurse, Auszubildende aus dem Ausland, Einrichtung internationaler Netzwerke
- **Dimension: Religion und Weltanschauung – Maßnahmen:** Diese Dimension gewinnt seit einigen Jahren an Relevanz, da in Betrieben mittlerweile eine Vielzahl religiöser Überzeugungen und Praktiken existieren. Auch zu dieser Dimension befinden sich bereits einige Maßnahmen in der Umsetzung: Feiertage unterschiedlicher Religionen berücksichtigen, die Einrichtung eines „Raums der Stille“, Speisen entsprechend der religiösen Gepflogenheiten in Kantinen anbieten, Sensibilisierung gegenüber anderen Verhaltensweisen

› Einstieg in das Thema Chancengleichheit, Diversity und demografischer Wandel

Themen, die zum Einstieg in das Thema helfen können, sind beispielsweise:

- Kriterien der Bewerberauswahl
- Probleme bei der Gewinnung von qualifizierten Beschäftigten
- Erweiterung der Perspektive des Unternehmers/der Führungskräfte unter dem Gesichtspunkt der Personalsuche
- Vorteile gemischter Belegschaften
- Betriebsklima, Vorurteile im Unternehmen gegenüber einzelnen Gruppen, respektvoller Umgang unter- und miteinander (jeweils unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, ethnischer Herkunft und Nationalität, sexueller Identität, Behinderung)
- Spezifische Stärken und Schwächen unterschiedlicher Altersgruppen im Unternehmen
- Existieren ggf. Unterschiede bei Arbeitsstilen, -ansätzen, -praktiken und Problemlösungsstrategien
- Altersstrukturanalyse (zum Beispiel Zusammensetzung jung/alt, Frauen in Führungspositionen)
- Betriebsübernahme/Nachfolgeregelungen
- Spezielle Aus- und Weiterbildung für spezifische Beschäftigte (Sprachkurse)
- Schwerbehindertenquote, öffentliche Förderung nutzen
- Barrierefreie Gestaltung der Arbeitsplätze
- Erwartungen und Wünsche ihrer Beschäftigten

› Vertiefende Beratung zum Thema Chancengleichheit und Diversity

Folgende Beratergruppen können zu folgenden Themen helfen:

- **Innungs-, Kammer- und Verbandsberater** können die Führungskräfte über Rekrutierung – auch Auslandsrekrutierung – beraten sowie über räumliche Anpassungen und Umbaumaßnahmen sowie deren öffentliche Förderung informieren.
- **Berater des Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit** beraten Unternehmen im Hinblick auf die Einstellung besonderer Personengruppen, wie zum Beispiel Menschen mit Behinderungen oder ausländischen Fachkräften – von der Personalgewinnung über die Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu Fördermöglichkeiten.
- **Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger** können beraten zu den Themen alters- und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsförderung, barrierefreie Zugänge zum Arbeitsplatz, behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitsanweisungen/Betriebsanweisungen in Muttersprache.
- **Präventionsberater der Krankenkassen** können die Führungskräfte zu Aspekten der Gesundheitsförderung und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beraten.
- **Personal- und Unternehmensberater** können die Führungskräfte zu folgenden Themen beraten: Personalentwicklung, Personalstrategie, flexible Arbeitszeitgestaltung, lebensphasenorientierte Personalentwicklung, Arbeitszeitmodelle, Arbeitsfähigkeit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die zertifizierten **DEx-Berater** beraten Unternehmen und Führungskräfte – neben der Erstberatung – je nach dem Beratungsfeld, aus dem sie kommen, zu allen Bereichen von Chancengleichheit und Diversity.

👉 *Siehe Factsheets mit den Beiträgen der spezifischen Beratungsfelder zum demografischen Wandel*

Die Beratungsangebote können innerhalb der Beratungsfelder regional und von Anbieter zu Anbieter sehr unterschiedlich sein.

› Instrumente und Informationen zum Thema

- INQA-Check „Personalführung“ – www.inqa-check-personalfuehrung.de
Gemeinsamer Qualitätsstandard und Potenzialanalyse zur Personalführung, der komplett alle Maßnahmen zum demografischen Wandel mit integriert. Zielgruppe: Führungskräfte von KMU, Selbstbewertungsinstrument für Unternehmen.
- Charta der Vielfalt e. V. – www.charta-der-vielfalt.de
Freiwilliger Zusammenschluss von deutschen Unternehmen zur Förderung von Chancengleichheit & Diversity
- INQA Initiative Neue Qualität der Arbeit – Chancengleichheit & Diversity – www.inqa.de
Initiative zur Förderung von Chancengleichheit & Diversity in Unternehmen



**OFFENSIVE
MITTELSTAND**
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Herausgeber: „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ – Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“
Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg, E-Mail: info@offensive-mittelstand.de; Heidelberg 2019

© Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, 2019 Heidelberg. Gemeinsam erstellt von BC GmbH Forschung, Wiesbaden; BGF GmbH – Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, BG RCI – Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, itb im DHI e. V., Mercer, Deutschland GmbH, VDSI – Verband Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V. – gefördert vom BMBF/DLR, Projektträger für das BMBF „Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen“.