# Vielfalt ist ein Business Case

## Demografische Entwicklung, Wertewandel und Globalisierung sind die entscheidenden Treiber für die zunehmende Bedeutung von Vielfalt in den Unternehmen. Diese aktiv und gezielt zu nutzen, ist für Unternehmen von entscheidender strategischer Bedeutung. Vielfalt ist schon heute ein starker Innovator in Deutschland.

### PDFs und Links zum Thema

Zehn Kernforderungen für einen Arbeitsmarkt mit gleichen Chancen für Frauen und Männer, Aug 2022

Betriebliche Personalpolitik

Antidiskriminierung

Diversity Management

www.inklusion-gelingt.de

Broschüre Inklusionspreis 2020

Charta der Vielfalt

BDA unterstützt die Verbreitung der Charta

TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

Broschüre: Arbeit made in Germany

Initiative Klischeefrei

# Beschäftigung und Arbeitsmarkt

In einer globalisierten Welt ist die Wirtschaft auf das Geschick, das Wissen und die Kreativität jedes Einzelnen angewiesen, gleich welcher Herkunft, welchen Geschlechtes oder welcher Religion. So sind in den letzten Jahren auch vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftemangels spezifische Beschäftigtengruppen und deren Potenziale, insbesondere Ältere, Frauen, Menschen mit Behinderung oder Migrationshintergrund, noch stärker in den Fokus der ***betrieblichen Personalpolitik*** gerückt.

***Diversity Management*** dient nicht der Vielfalt um jeden Preis und nutzt nicht allein der Vielfalt wegen, sondern ist mit konkreten Zielen wie der Verbesserung der Innovationsfähigkeit oder einer besseren Kundenansprache verbunden. Die Unterschiedlichkeit der Belegschaft kann zum Erfolgsfaktor werden, weil unterschiedliche Denkweisen, Perspektiven und Hintergründe die Kreativität und Innovationsfähigkeit bei Problemlösungen oder bei der Entwicklung von Produkten oder Dienstleistungen erhöhen. Wichtig ist: Eine gemeinsame Sprache und ein einheitliches und von allen anerkanntes Wertesystem muss die Basis für eine diverse Belegschaft bilden und stellt die Klammer zwischen Vielfalt und Einheit dar. Vielfalt führt erst dann zu Wettbewerbsvorteilen, wenn auch betriebswirtschaftliche Zusammenhänge ausreichend berücksichtigt werden. Erst der bewusste und gezielt eingesetzte Umgang mit Vielfalt hat positive Effekte auf die Innovationskraft und somit auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Nicht zuletzt arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders motiviert, wenn sie und ihre Leistung vorurteilsfrei wertgeschätzt werden.

## Es sind verschiedene personalpolitische Strategien möglich

Viele Unternehmen haben längst die mit Vielfalt verbundenen Chancen entdeckt und nutzen diese bewusst. Um unterschiedliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden, sind ***verschiedene personalpolitische Wege*** möglich. Ein wichtiger Ansatz ist es, qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer und Menschen mit Migrationshintergrund gezielt für das Unternehmen zu begeistern. Gerade für die stark exportorientierte deutsche Wirtschaft ist der gekonnte Umgang mit der Vielfalt an Sprachen, Kulturen, Werten und Arbeitsstilen wichtig, um international erfolgreich zu agieren. Auch die Potenziale Älterer werden im Diversity Management genutzt. Für den erfolgreichen Umgang mit alternden Belegschaften ist eine demografiefeste ***betrieblichen Personalpolitik*** wichtig, die die Bereiche Gesundheit, Qualifizierung und Motivation umfasst. Zwei von drei Industriebetrieben bieten bereits spezielle personalpolitische Maßnahmen für über 50-jährige Mitarbeiter an. Selbstverständlich zählt auch die ***Inklusion von Menschen mit Behinderungen*** dazu. Ebenso wichtig ist eine familienbewusste Personalpolitik, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen. Nahezu jedes Unternehmen bietet mittlerweile eine Maßnahme zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben an. Zu den vielfältigen betrieblichen Angeboten zählen vor allem Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation wie Gleitzeitmodelle oder mobiles Arbeiten.

# Beschäftigung und Arbeitsmarkt

### Vielfalt vergrößert den Talentpool

Die deutsche Wirtschaft ist durch den zunehmenden Fachkräftemangel mehr denn je darauf angewiesen, das Erwerbspersonenpotenzial im In- und Ausland auszuschöpfen. Der demografische Wandel hat die Fachkräftesicherung zu einem strukturellen Problem gemacht. Eine Belegschaft vielfältig zu gestalten, bedeutet, auch diejenigen gezielt anzusprechen, die durch die bisherigen Rekrutierungs- oder Entwicklungsmaßnahmen nicht erreicht wurden. Diese versteckten Talente bedürfen manchmal einer besonderen Ansprache, um ihre Potenziale voll entwickeln zu können. Die Arbeitgeber tragen Verantwortung bei der Entfaltung dieser vielfältigen Begabungen. Die bewusste Verbreiterung des Talentpools wird immer mehr ein entscheidender Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Rekrutierungs- und Talententwicklungspolitik.

### Charta der Vielfalt zeigt Engagement der Wirtschaft

Zielsetzung der Unternehmensinitiative „ ***Charta der Vielfalt*** “ ist die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland. Die unterzeichnenden Unternehmen und Institutionen verpflichten sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.

***Alle Beschäftigten sollten gleichermaßen respektiert werden*** - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Charta ist mittlerweile über 3.000 Unterzeichnern und ihren insgesamt mehr als 13 Mio. Beschäftigten eines der größten Netzwerke Deutschlands.
***Die BDA unterstützt die Verbreitung der Charta*** und der ihr zugrunde liegenden Idee in den Unternehmen und ist selbst Unterzeichnerin.

### Die BDA unterstützt die Arbeit des TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. als Kuratoiumsmitglied

In der Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat legen Organisationen dar, wie in Ihrer Organisation Chancengleichheit und Vielfalt verankert sind und gelebt werden. Das Prädikat fokussiert Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit unter intersektionalem und inklusivem Ansatz.