

Beschluss LiSL Bundesmitgliederversammlung

1 Ganzheitliches Diversity Management in der Arbeitswelt voranbringen

2 Ganzheitliches Diversity Management erhöht die Produktivität und Kundenorientierung in
3 Unternehmen, ist aber auch ein Weg, die Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu
4 gewährleisten. Wir wollen, dass insbesondere bei den Führungskräften in der Wirtschaft und
5 Verwaltung ein Bewusstsein für Vielfalt geschaffen wird. Vielfältige Teams in einem offenen
6 Arbeitsumfeld und einer offenen Unternehmenskultur bilden eine Säule für wirtschaftlichen
7 Erfolg. So werden Talente genutzt, Vertrauten gebildet und Ängste vor Nachteilen am
8 Arbeitsplatz genommen.

9 Für Unternehmen bieten sich erhebliche Wettbewerbsvorteile, wenn Bedingungen
10 geschaffen werden, unter denen die Beschäftigten ihre Persönlichkeit, Leistungsbereitschaft
11 und Leistungsfähigkeit frei von jeder Diskriminierung und ohne Einschränkungen weiter
12 entwickeln und entfalten können. Vielfalt im Unternehmen fördert Kreativität und bringt die
13 Sicht unterschiedlicher Kundenzielgruppen ein. Wir wollen dabei aber keine Gleichmacherei,
14 sondern die Vielfalt der Belegschaft gerade bestehen lassen und fördern.

15 Alle Dimensionen von Diversity gleichberechtigt einbeziehen

16 Studien zeigen, dass die unterschiedlichen Dimensionen von Diversity (u.a. Geschlecht, Alter,
17 Ethnische Herkunft, Behinderung, Religion/Weltanschauung, Sexuelle Orientierung) höchst
18 ungleichgewichtig von Unternehmen und Behörden in ihre Strategien einbezogen werden.
19 Insbesondere Dimensionen, die man den Menschen nicht sofort ansieht, also Religion und
20 sexuelle Orientierung, bleiben häufig unbeachtet. Aktivitäten von privaten und öffentlichen
21 Arbeitgebern, Kammern und Verbänden sollten daher gerade hier ansetzen.

22 Best Practices verbreiten, Kompetenz vermitteln

23 Wir wollen, dass in der Arbeitswelt ganzheitliches Diversity Management aktiv gelebt wird
24 und befürworten insbesondere auch Maßnahmen von Unternehmen und Behörden, welche
25 die Wertschätzung und Motivation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Trans* in ihrem
26 Arbeitsumfeld steigern.

27 Dazu soll die Wirtschaft und der öffentliche Sektor über ganzheitliches Diversity
28 Management aufgeklärt und der wirtschaftliche Nutzen von Vielfalt näher gebracht werden.
29 Best Practice Dialoge zu ganzheitlichem Diversity Management zu initiieren und zu
30 unterstützen, ist vor allem Aufgabe des Bundeswirtschafts- und des
31 Bundesarbeitsministeriums und nicht nur Aufgabe des Bundesfamilienministeriums.

32 Wir wollen, dass das Thema „Vielfalt in der Arbeitswelt“ in der beruflichen Bildung verankert
33 wird und dass im Fortbildungswesen der Wirtschaft Schulungsangebote aufgenommen
34 werden.

35 Kammern und Unternehmensverbände sollten über die Vorteile eines ganzheitlichen

36 Diversity Managements aufklären und als Botschafter fungieren. Hierzu sollte die Politik
37 Anstöße geben. Wir fordern auch die Betriebsräte und Gewerkschaften auf, das Thema
38 ganzheitliches Diversity Management in die Verhandlungen mit den Arbeitgebern
39 aufzunehmen.

40 Konzepte für den Mittelstand entwickeln

41 Best Practices als Vorbild zu vermitteln, hat eine zentrale Bedeutung. Daher ist es von hoher
42 Bedeutung, einfache und kostengünstige Diversity-Konzepte für den Mittelstand zu
43 entwickeln. Wir ermuntern Unternehmen und ihre Verbände, aber auch die Wissenschaft,
44 hier tätig zu werden. Solche Vorhaben sollten auch von den zuständigen Ministerien
45 gefördert werden.

46 Ganzheitliches Diversity Management im öffentlichen Dienst

47 Ganzheitliches Diversity Management in der Arbeitswelt ist nicht nur auf die Privatwirtschaft
48 beschränkt sondern schließt Behörden, Gerichte, öffentliche Verwaltungen, Stiftungen,
49 Vereine und Körperschaften genauso mit ein. Der öffentliche Dienst muss mit gutem Beispiel
50 vorangehen. Strukturen der Frauen- und Behindertenbeauftragten sollten in einen breiteren
51 Ansatz von ganzheitlichem Diversity Management umgestaltet werden. Dabei ist es
52 erforderlich, alle Dimensionen von Vielfalt auch gesondert anzusprechen, denn ansonsten
53 gehen berechnete Anliegen von Minderheiten unter.

54 Ganzheitliches Diversity Management fördern, Bürokratie senken

55 Ganzheitliches Diversity Management würde einen Schub erhalten, wenn funktionierende
56 Management-Systeme an anderer Stelle bürokratische Anforderungen an Unternehmen
57 senken würden. Hier wollen wir den Dialog über machbare Wege suchen.