

Aletta Gräfin von Hardenberg/ Kerstin Tote

10 Jahre Charta der Vielfalt – engagiert für Diversity Management in Deutschland

Zehn Jahre ist es her, als vier Konzerne die Idee umsetzten, Diversity Management zum Thema für Unternehmen am Standort Deutschland zu machen und daraus die Charta der Vielfalt entstand. Vor der symbolträchtigen Kulisse des Brandenburger Tores in Berlin fiel der Startschuss für das mittlerweile größte Unternehmensnetzwerk zu Vielfalt in Deutschland. Entwickelt wurde eine Selbstverpflichtung mit denen sich die Unterzeichner für ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld verpflichteten. Vorbild war die französische Charte de la diversité, die bereits 2004 gegründet wurde. Die Charta der Vielfalt ist mittlerweile ein etablierter gemeinnütziger Verein mit Wirtschaftsunternehmen als Mitglieder. Die Politik bringt sich mit einem festen Sitz im Vereinsvorstand ein, der durch die Bundesbeauftragte für Integration, Flüchtlinge und Migration besetzt ist. Außerdem ist die Charta der Vielfalt im aktuellen Koalitionsvertrag der Bundesregierung aufgenommen worden, um sie als Instrument für die Wertschätzung von Vielfalt zu stärken.

2006 waren die Gründungsunternehmen davon überzeugt, dass die Charta der Vielfalt zehn Jahre später keine Rolle mehr spielen würde. Nicht weil das Thema unwichtig geworden wäre, sondern weil Vielfalt selbstverständlich bei allen Entscheidungen mitgedacht werden würde. Wozu dann noch eine Selbstverpflichtung? Weit gefehlt. Noch immer braucht es starke Bilder und Zeichen, die für eine wertschätzende und offene Gesellschaft werben. Der Rechtsdruck und die Stimmen gegen Flüchtlinge, die Deutschland und fast ganz Europa momentan durchziehen, machen deutlich, wie wichtig das Engagement für Vielfalt aus allen Richtungen ist. International agierende Unternehmen können hier eine Vorbildfunktion haben. Für sie ist es zum einen Normalität, internationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen und zum anderen sind diese ihre wichtigsten Ressourcen, um im Ausland Geschäfte zu machen. Denn auf kulturelle Gegebenheiten vor Ort können am besten die Beschäftigten eingehen, die diese Kultur aus der eigenen Erfahrung kennen oder – besser noch – mit ihr aufgewachsen sind.

Von der Selbstverpflichtung bis zum Agenda Setter für Diversity

Diversity bringt Vorteile, das haben viele Organisationen bereits erkannt und so stieg die Zahl der Unterzeichner der Charta der Vielfalt von anfangs vier auf mittlerweile 2.300 Unternehmen und Institutionen. Dahinter stehen mehr als 7,8 Millionen Beschäftigte. Beeindruckende Zahlen, so dass mit Recht von einer Erfolgsgeschichte gesprochen werden kann. Doch die reine Unterzeichnung ist nicht genug, um nachhaltig positiv auf die Offenheit einer

Gesellschaft einzuwirken. Daher setzt die Charta der Vielfalt bewusst auf inhaltsstarke Projekte, mit denen Organisationen und ihre Beschäftigten mobilisiert werden können. Seit fünf Jahren findet nun die Konferenz DIVERSITY statt, die rund 300 Vertreter/-innen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft zusammenbringt, um über den Stand von Diversity Management zu informieren und die unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure dazu zu vernetzen. Am 10. und 11. November 2016 ist der nächste Termin in Berlin.

2013 wurde der Deutsche Diversity-Tag etabliert. Als jährlicher Aktionstag sorgt er dafür, dass Organisationen ein weithin sichtbares und öffentliches Zeichen für Vielfalt setzen. Mit Erfolg, denn 2015 wurden 870 Aktionen, von Informationsveranstaltungen über internationale Buffets bis hin zu Social Media Fotoaktionen organisiert. Damit hat sich die Zahl seit 2013 mehr als verdoppelt. Der 4. Deutsche Diversity-Tag findet am 7. Juni 2016 statt, beteiligen Sie sich noch kurzfristig mit einer Aktion und zeigen Sie Flagge für Vielfalt!

10 Jahre. 10 Städte. Die Charta der Vielfalt on Tour.

Anlässlich des 10-jährigen Jubiläums tragen von April bis Oktober 2016 zehn Vielfaltswerkstätten die Diskussion über den Mehrwert von Vielfalt in Deutschlands Regionen. In zehn Städten Deutschlands tauschen Unternehmen und Institutionen mit Expertinnen und Experten den aktuellen Status von Diversity aus, diskutieren Trends, Herausforderungen und Chancen rund um Vielfalt in Organisationen. Wo stehen wir nach zehn Jahren Charta der Vielfalt? Wie wird Vielfalt in den Arbeitsalltag eingebunden? Welche Trends für die Zukunft können daraus abgelesen werden? Es wird Bilanz gezogen, was in den letzten zehn Jahren passiert ist und wie sich die Unternehmen die Zukunft von Diversity Management vorstellen. Von April bis Oktober können die Teilnehmenden innovative und kreative Workshops besuchen. Für Interessierte gibt es noch in jeder Station freie Plätze.

Die Premiere der Tour hat bereits in Bochum bei Gründungsmitglied BP Europa SE stattgefunden. Die Erkenntnisse über die Gewichtung der einzelnen Vielfaltdimensionen heute im Vergleich zu der Zukunft in zehn Jahren, waren mehr als interessant. Während das Geschlecht von 28 Prozent der Befragten heute als relevant eingestuft wird, sehen diese Kategorie in Zukunft lediglich zehn Prozent als wichtig an. Optimistisch wird angenommen, dass sich die Anteile der Geschlechter in den verschiedenen Hierarchiestufen und Fachbereichen angleichen werden, so dass sich die momentan bestehenden Ungleichheiten abschwächen. Anders wird die Dimension Religion und Weltanschauung gesehen. Von den Befragten gab ihr heute niemand eine Relevanz, während 21 Prozent die Kategorie in der Zukunft als wichtig eingestuft haben. Ein Befund, der sicher mit der aktuellen Zunahme der religiösen Vielfalt in unserer Gesellschaft zusammenhängt, die sich dann auch in Unternehmen und Institutionen widerspiegelt.

Die Zukunft der Vielfalt

Die Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer unserer Vielfaltswerkstatt ist nicht repräsentativ, gibt sie jedoch ein gutes Stimmungsbild aus den Organisationen wieder. Uns

stehen in jedem Fall spannende Zeiten bevor. Sämtliche Berechnungen bezüglich des demografischen Wandels in Deutschland und der Entwicklung unserer Gesellschaft sind aktuell hinfällig. Durch die jüngste Einwanderungsbewegung ist unsere Gesellschaft vielfältiger und jünger geworden. Damit stehen uns mehr Möglichkeiten zur Verfügung, die wir nicht ungenutzt verstreichen lassen sollten. Für die Unternehmen und Institutionen bedeutet das ebenfalls eine vielfältigere Belegschaft mit neuen Herausforderungen und zahlreichen Chancen. Die gesellschaftlichen Diskussionen um diese Vielfalt zeigen, dass der anfängliche Optimismus der Gründungsunternehmen der Charta der Vielfalt sich nicht bestätigt hat. Immer noch wird Diversity nicht selbstverständlich gelebt, auch wenn das Bewusstsein für Vielfalt gestiegen ist. Auch für die kommenden zehn Jahre ist nicht anzunehmen, dass Diversity überall bei jeder betrieblichen Entscheidung automatisch mitgedacht wird. Daher bleibt die Charta der Vielfalt mit ihren sichtbaren Projekten und der Besetzung des Themas als positives und essentielles Element für den unternehmerischen Erfolg weiterhin ein wichtiges Instrument für eine pluralistische Gesellschaft.

Autorinnen

Aletta Gräfin von Hardenberg ist Geschäftsführerin des Charta der Vielfalt e.V. in Berlin.

Kerstin Tote ist Diversity Expertin und Pressereferentin in der Geschäftsstelle des Charta der Vielfalt e.V. in Berlin.

Kontakt: info@charta-der-vielfalt.de

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

newsletter@b-b-e.de

www.b-b-e.de