



internationale gesellschaft für diversity management e.V.
international society for diversity management

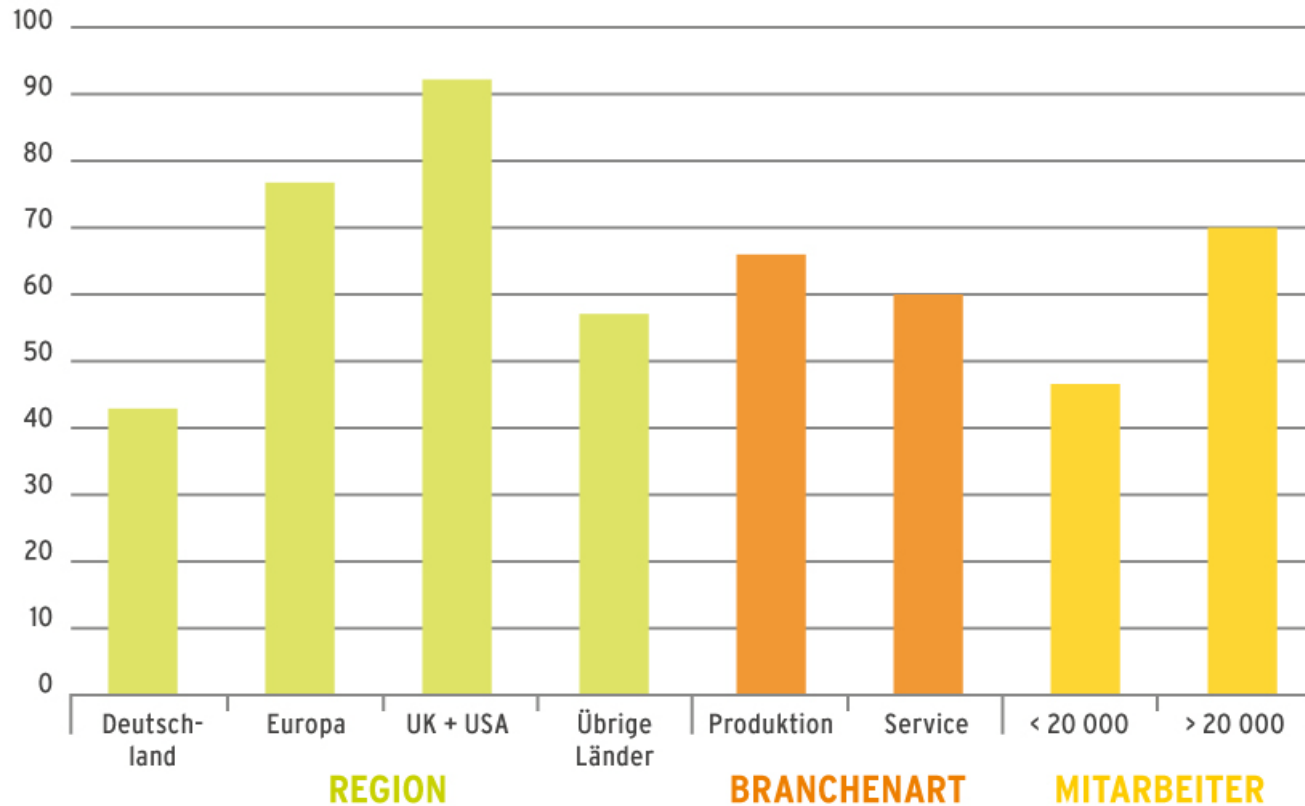
„Alles so schön bunt hier!“

**Diversity zwischen Lippenbekenntnis, Marketing-
Label und nachhaltigem Wandel zur offenen
Unternehmung**

Andreas Merx, idm-Vorstand

**Rethinking Migration: Diversity Policies in Immigration Societies
International Conference 8-9 December 2011, Berlin**

Verbreitung von Diversity Management (DiM) im int. Vergleich



Quelle: Köppel, Petra/Yan, Junchen/Lüdicke, Jörg:
Cultural Diversity Management in Deutschland hinkt hinterher, Gütersloh. (2007)

- 23 der DAX-30-Unternehmen praktizieren DiM und beschäftigen Diversity- Manager_innen, überwiegend Frauen
- Charta der Vielfalt: inzwischen mehr als 1.100 Unternehmen, Organisationen und öffentliche Verwaltungen/Einrichtungen mit mehr als 5 Mio. Beschäftigten haben die Charta unterzeichnet (Unternehmen 67%, öffentl. Sektor 17%, Vereine / Verbände / Stiftungen 16%), darunter Bundesagentur für Arbeit, BMI, BMAS, zahlreiche Kommunen, Landkreise, Wohlfahrtsverbände, politische Stiftungen

Diversity ist keine Modeerscheinung, sondern als neues Paradigma “angekommen”

Umfrage Deutsche Gesellschaft für Personalführung (2003):

Deutsche Unternehmen sehen Vorteile durch DiM bei:

- Personalrekrutierung, Personalbindung: 85%
- Antidiskriminierung: 78%
- Kreativität, Innovationskraft: 76%
- Image: 72%
- Mitarbeiter_innenzufriedenheit, Produktivität: 67%
- Chancengleichheit: 65%
- Interne Kommunikation und Zusammenarbeit: 63%
- Flexibilität: 44%

EU-Studie „Geschäftsnutzen von Vielfalt“ (2005): von 919 befragten europ.

Unternehmen gaben 83% an, dass DiM ihnen bei der Verbesserung des Geschäftserfolgs geholfen hat. Die Personalfuktuation konnte in Unternehmen mit DiM in knapp vier Jahren von 25% auf unter 7,5% gesenkt werden.

Auswertung der ersten Charta-Jahresbilanz 2008 (n=155)

Ziele: Mehr Innovation und Kreativität (87%); erleichterte Rekrutierung (68%); Verbesserung des Image (64%).

Öffentl. Dienst nennt als wichtigstes weiteres Ziel „Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung“ (41%).

Ergebnisse: höhere Mitarbeiter_innen/Kund_innenzufriedenheit (60%); verbessertes Arbeitsklima (45%); größere Anzahl Bewerber_innen aus unterschiedlichen Gruppen (43%), dies insb. auch öffentl. Dienst.

Zufriedenheit: insgesamt 65%, öffentl. Dienst 50%.

Einige Stichworte:

- geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft trotz langjährigem DiM oder Charta-Unterzeichnung
- kaum Menschen mit Migrationshintergrund aus wichtigen Einwanderungsgruppen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft
- trotz hervorragender Integrationskonzepte und Diversity-Strategien eklatante Unterrepräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund in der öffentl. Verwaltung, insb. bei Leitungspositionen
- strukturelle Barrieren und Unterrepräsentationen entlang der Diversity-Kerndimensionen in Arbeitswelt, Bildung, Wohnen und anderen zentralen gesell. Bereichen
- Diversity-Strategien oft nur auf mittleres und oberes Management ausgerichtet
- Ausweich- und Umgehungsstrategien zum Thema Diskriminierung - Antidiskriminierung/AGG trotz Diversity-Ansätzen

Unternehmen: Frauenanteil Top-200: 3,2% im Vorstand (Vorsitz 1%), 10,6% im Aufsichtsrat (davon 72% AN-Vertreterinnen) (Holst/Schimeta 2011)

Zugang zu Beschäftigung und Beruf: Das geringere Qualifikationsniveau von Migrant_innen kann nur einen Teil der Unterschiede in der Beschäftigung erklären. Weitere Gründe: soziale Herkunft, fehlende Anerkennung von Abschlüssen und Diskriminierung: 3-4 mal so viele Bewerbungen für Bewerber_innen mit MigH bei gleicher Qualifikation (OECD 2007)

Öffentlicher Sektor: Anteil Beamt_innen: Bevölkerung mit/ohne Migrationshintergrund: 96,5% bzw. 3,5% (Mikrozensus 2008)

Bildung: soziale Herkunft plus Migrationshintergrund entscheidende Gründe für strukturelle Unterrepräsentation je höher die Schulart. Wahrscheinlichkeit in eine Sonderschule zu kommen ist 3,5 Mal so hoch für Kinder mit Migrationshintergrund (Studie Baden-Württemberg 2009)

Politische Partizipation: Anteil Stadträt_innen mit Migrationshintergrund in deutschen Kommunen: insgesamt weniger als 4%.

Anteil nach Parteien: SPD 5% (68 von 1369); Grüne 8% (50 von 634); Linke 8% (27 von 338); CDU/CSU 2% (27 von 1477); FDP 2% (8 von 350) (Max-Planck-Institut: MMG-Studie 2011)

Studie der Europäischen Kommission zur Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt:

Im Rahmen einer EU-Studie zur Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt nannten von 188 befragten Unternehmen als wichtigste praktische Herausforderungen im Umgang mit Aspekten von Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz:

- das Engagement von Leitungs-/Führungskräften: 39%
- diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen von Mitarbeiter_innen: 28%
- Mangel an Informationen und fehlendes Bewusstsein: 26%

Europäische Kommission (Hrsg.): Management von Vielfalt im Jahr 2008 - Studie mit Dem europäischen Unternehmenspanel, 2008)

Widerstand “diskriminierende Einstellungen”

Zustimmung zu folgenden Aussagen und Maßnahmen:

„Es gibt zu viele Zuwanderer in Deutschland“: D 50,0% - EU 50,4%
(Studie Europäische Zustände 2009)

„Wenn Arbeitsplätze knapp sind, sollten Deutsche mehr Recht auf eine Arbeit haben als Zuwanderer“: D 42,2% - EU 48%
(Studie Europäische Zustände 2009)

„Wer sich in Deutschland nicht anpassen kann, sollte das Land wieder verlassen“: 84%
(SINUS-Studie 2008)

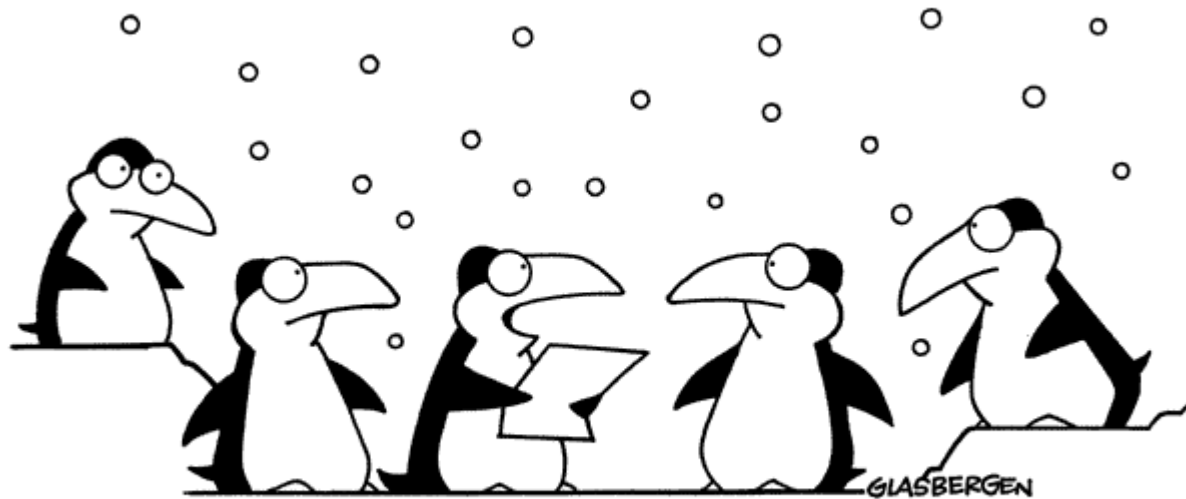
„Wir müssen aufpassen, dass wir nicht von einer Einwanderungswelle überrollt werden“: 75%
(SINUS-Studie 2008)

„Kontrolle von Einstellungsverfahren mit Ziel Chancengleichheit von Bewerber_innen aus ethnischen Minderheiten“: D 42% - EU 67%, Ablehnung: D 42% - EU 22%
(Eurobarometer 2009)

Erfolgsfaktoren für die Einführung von Diversity-Maßnahmen

- Sichtbarer politischer Wille und echte Verbindlichkeit
- Ausreichende zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen
- Verständnis von Diversity als Querschnittsaufgabe
- institutioneller Wandel, z.B. Einrichtung von Diversity-Querschnittsgruppe
- Klare Zielformulierung, strategisches Konzept, Benennung von Verantwortlichen
- Einbeziehung aller Organisationsebenen in Leitbild und strategische Planungsprozesse: top-down & bottom-up
- Umfassende Kommunikation des Leitbilds, von Zielen und Vorteilen an alle Mitarbeiter_innen
- Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung durch Trainings
- Kontinuierliche Erfolgsmessung und Verbesserung

Copyright 2002 by Randy Glasbergen. www.glasbergen.com



"They say we're not placing enough emphasis on diversity."

1. Der Diskurs um Diversity muß stärker mit den Themen Diskriminierung und Antidiskriminierung/AGG verbunden werden.
2. Mehr (rechtliche) Verbindlichkeit und tatsächliche Übernahme von Verantwortung von Führungskräften sind entscheidende Erfolgsfaktoren.
3. Die Kritik an der konkreten Praxis von Diversity muß vom Konzept Diversity unterschieden werden. Diversity ist das zeitgemäße Paradigma, die Praxis kann/muß verändert werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.idm-diversity.org