

Charta der Vielfalt - Unternehmensinitiative für Diversity und Diversity Management

charta der vielfalt



NEWSLETTER

INHALTSANGABE

- ▶ Editorial
- ▶ Aus der Praxis
- ▶ Nachgefragt
- ▶ Kurz notiert
- ▶ Zahlen, Daten, Fakten
- ▶ Neues aus dem Verein
- ▶ Presseecho



EDITORIAL



Liebe Leserin, lieber Leser

in wenigen Tagen steht uns mit der Bundestagswahl ein wichtiges Ereignis bevor. Wir sind gespannt auf das Ergebnis – und was es für das Thema Vielfalt bereithalten wird. Auch unabhängig davon haben wir einige Neuigkeiten für Sie. Heute veröffentlichen wir unser Dossier [„Weltoffen = Zukunftsfähig?! Diversity Management und Internationalität“](#), das Ihnen viele Hintergrundinformationen, Best Practice Beispiele und Tipps liefert.

Und seit ein paar Tagen steht das [„Wiki der Vielfalt“](#) online, unsere neue Unterzeichner-Datenbank, die wir für Sie ausgebaut haben. Ab jetzt können Sie Ihre Aktivitäten zum Thema Diversity besser darstellen und gleichzeitig bei anderen recherchieren. Nutzen Sie diese Chance, um zu zeigen, wie Sie Diversity leben!

Als Höhepunkt findet am 28. und 29. November die Konferenz [DIVERSITY 2013](#) statt, die wir gemeinsam mit dem Tagesspiegel veranstalten. In Berlin werden zum zweiten Mal Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft zusammenkommen, um zu diskutieren wie Vielfalt ganzheitlich umgesetzt werden kann. Sie können sich ab sofort anmelden und sich Ihre Karte sichern! Haben Sie außerdem von unserem Diversity Slam 2013 gehört?

Wir freuen uns auf den regen Kontakt und Austausch mit Ihnen!

Ihre Aletta Gräfin von Hardenberg

AUS DER PRAXIS



Einzigartige Kompetenzen nutzen

Diversity-Dimensionen: Behinderung rückt zunehmend in Fokus der

Personalabteilungen

Einen besonderen Fokus im Rahmen des Diversity Managements erhält derzeit der Aspekt Behinderung, der bisher eine eher geringe Rolle unter den sechs Dimensionen (Gender, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung und Identität, ethnische Zugehörigkeit und Religion) gespielt hat. Die Ankündigung von SAP, bis zum Jahr 2020 weltweit rund 650 Autistinnen und Autisten einzustellen, hat die Wertschätzung für die besonderen Kompetenzen von Menschen mit Behinderung schlagartig in den Blickpunkt gerückt.

Unternehmen entdecken Potenziale

Lange galt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung vor allem als ein soziales Thema.



Behinderungen gehen oft mit Stärken einher. Bildquelle: Charta der Vielfalt e.V.

Erst in den letzten Jahren wurden Personaler/-innen – forciert durch die Folgen des demografischen Wandels, aber auch durch die UN-Behindertenrechtskonvention – auf das Potenzial und die Stärken aufmerksam, die Menschen mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen oftmals mitbringen. „Menschen mit Autismus verfügen meist über ein hohes Maß an Aufmerksamkeit für Details sowie ein starkes logisches und analytisches Denkvermögen und eine Null-Fehler-Toleranz“, erklärt Anka Wittenberg, Chief Diversity and Inclusion Officer beim Softwarekonzern SAP. Die Konzentration von Autistinnen und Autisten lasse zudem auch bei häufigen Wiederholungen eines bestimmten Vorganges nicht nach. Damit eignen sie sich hervorragend zur Softwaretestung und als Programmierer/-innen sowie Spezialistinnen und Spezialisten für Datenqualitätssicherung. „Wir glauben, dass wir diese einzigartigen Fähigkeiten sehr gut bei uns einsetzen können“, so Wittenberg weiter. SAP arbeitet mit dem Unternehmen Specialisterne zusammen, das weltweit Menschen mit Autismus für IT-Berufe qualifiziert. „Damit leisten wir einen gesellschaftlichen Beitrag“, betont Wittenberg, „dennoch ist das Projekt nicht als rein soziales Engagement zu verstehen.“ Die Vielfalt der Beschäftigten – auch die der Beschäftigten mit Behinderung – sei ein strategischer Vorteil, der letztlich einen positiven Einfluss auf den nachhaltigen Geschäftserfolg der SAP hat.

Überwältigender Erfolg für Pilotprojekt

Die Idee dazu entstand 2011 in Indien. Damals ging es noch nicht darum, Menschen mit Autismus einzustellen; im Rahmen einer freiwilligen Initiative sollten Kinder mit Autismus mittels Technologie in ihrer Ausbildung unterstützt werden. Das war der Startschuss für das Pilotprojekt in SAP Labs India. Aktuell sind hier sechs Mitarbeiter/-innen mit Autismus beschäftigt und testen Software – mit überwältigendem Erfolg. Wittenberg: „Dadurch haben sich nicht nur die Produktivität und der Zusammenhalt innerhalb des Teams entscheidend verbessert, sondern auch die Kommunikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander.“ Besser lässt sich nicht veranschaulichen, dass Vielfalt Unternehmen weiterbringt.

Gleichwohl ist die Einstellung von Menschen mit Behinderung weder einfach noch schnell umsetzbar. „Ihre Integration ist zwar nicht kompliziert, aber es gibt sicherlich an der einen oder anderen Stelle Berührungspunkte“, gibt Wittenberg zu. Ein derartiger Veränderungsprozess brauche einfach Zeit, bis ein Bewusstseinswandel stattgefunden habe. Dann steht auch nicht mehr die physische oder psychische Einschränkung im Mittelpunkt, sondern der Mehrwert, den diese Menschen durch ihre Fähigkeiten leisten können.

Dass Menschen mit Behinderungen für Unternehmen wertvolle Beschäftigte sind, bestätigt auch Olaf Guttzeit. Der Arbeitgeberbeauftragte für die Belange schwerbehinderter Menschen macht sich als Vorsitzender des UnternehmensForums seit vielen Jahren für die Integration von Menschen mit Behinderung stark. Und das aus gutem Grund: „Viele Behinderungsformen führen zur Ausprägung spezieller Stärken, die für Unternehmen eine große Bereicherung darstellen.“ So verfügten viele Menschen, die unter starken körperlichen Einschränkungen leiden und zum Beispiel auf einen Rollstuhl

angewiesen sind, über eine hohe Problemlösungskompetenz. Diese Fähigkeit ist besonders im Rahmen eines komplexen Projektmanagements gefragt. Blinde Mitarbeiter/-innen wiederum entwickeln in der Regel ein überdurchschnittlich gutes Hör- und Tastvermögen.

Ausprägung von speziellen Stärken

Dennoch galt, wer behindert war, in den Köpfen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über lange Zeit als leistungsgemindert. „Der Fokus lag früher vor allem auf den Defiziten der Betroffenen“, so Guttzeit. Mit den wachsenden Herausforderungen im Personalrecruitment sind nun die Ressourcen in den Blickpunkt gerückt. „Das grundsätzliche Bewusstsein ist überall vorhanden“, unterstreicht er den Wandel im Personalmanagement. Doch noch immer müssten Barrieren in den Köpfen überwunden werden. Es gäbe zwar eine gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote, sagt er. „Doch wirksamer sind eine veränderte Unternehmenskultur und einfach zugängliche Unterstützungsangebote, um Integration und Inklusion effektiv zu begleiten.“

INSTRUMENTE ZUR VERBESSERUNG DER INTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG IM RAHMEN VON DIVERSITY MANAGEMENT

- Entwicklung eines Unternehmens-Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention
- Informationsveranstaltungen
- Coaching von Führungskräften
- Vernetzung von Diversity-Verantwortlichen und Behindertenbeauftragten
- Einrichten von barrierefreien Arbeitsplätzen
- Kooperationen mit Behindertenorganisationen
- Spezifische Talente aller Beschäftigten fördern
- Jugendliche mit Schwerbehinderung in der Ausbildung fördern

NACHGEFRAGT



Berufswahl bei Jugendlichen: Traditionelle Rollenbilder bleiben entscheidend



Prof. Dr. Barbara Schwarze

Nur knapp ein Fünftel der Beschäftigten im MINT-Bereich ist weiblich. Das ergab eine aktuelle Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Barbara Schwarze ist Professorin für Gender und Diversity Studies sowie Vorstandsvorsitzende im Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit. Sie erklärt uns, warum so viele Jugendliche einen Beruf wählen, der als typisch für ihr Geschlecht gilt – und was Unternehmen dagegen tun können.

Frau Professorin Schwarze, das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit steht hinter bundesweit erfolgreichen Projekten wie dem Girls'Day, dem Boys'Day und „Komm, mach MINT“. Was planen Sie für die nähere Zukunft?

Wir wollen unsere Projekte in Zukunft noch besser regional verankern. Am Girls'Day oder Boys'Day nehmen zum Beispiel jedes Jahr hunderttausende Jungen und Mädchen teil. Tausende Unternehmen und Verbände unterstützen uns. Aber am Ende entscheiden sich viele Jugendliche doch für Berufe, die als typisch für ihr Geschlecht gelten. Schulen, Universitäten oder regionale Karrierenetzwerke können die Jugendlichen nach dem Girls'Day und Boys'Day begleiten, damit das einmal geweckte Interesse bis zu ihrem Abschluss nicht wieder erlischt.

Woran liegt es, dass Jugendliche sich bei der Berufswahl so oft von alten Vorstellungen leiten lassen, was Männer tun und was Frauen tun?

Die Gesellschaft hält die alten Stereotype noch immer an vielen Stellen aufrecht. Eltern wissen, dass sich Jungen und Mädchen für dieselben Dinge interessieren können. Aber dann fragen sie sich, ob ihre Tochter sich in einem technischen Unternehmen durchsetzen kann oder was es mit dem Image ihres Sohnes macht, in einem Kindergarten zu arbeiten. Unternehmen wiederum schreiben ihre Stellen zwar geschlechtsneutral aus. Aber in den Bildern, die sie über Berufe oder ihre Unternehmenskultur vermitteln, ist deutlich zu erkennen, dass sie ein bestimmtes Geschlecht ansprechen. Daraus ziehen junge Menschen dann ihr Fazit.

Was können Arbeitgeber tun, um junge Menschen zu ermutigen, ihre Berufswahl weniger geschlechtsspezifisch zu treffen?

Unternehmen müssen mehr Rücksicht auf das erlernte Verhalten nehmen, das Auszubildende mitbringen – nicht nur, weil sie einem bestimmten Geschlecht angehören, sondern auch ihrer Herkunft oder Erziehung wegen. Auszubildende, die eher zur Zurückhaltung erzogen wurden, brauchen andere Formen der Ansprache und Motivation, als Jugendliche, die sich ohne Scheu auf neue Aufgaben stürzen. Viele Führungskräfte wissen über erlerntes Verhalten bei jungen Frauen oder jungen Leuten mit Migrationshintergrund zu wenig, um darauf angemessen eingehen zu können. Deshalb erreichen sie neue Zielgruppen nicht. Da sehe ich auch die Forschung in der Pflicht. Über erlerntes Verhalten haben wir schon viel herausgefunden. Jetzt müssen wir dieses Wissen stärker in die Unternehmen tragen.

Sie setzen für Ihre Projekte ganz stark auf Netzwerke. Wie helfen diese Netzwerke dabei, Stereotype über Männer und Frauen abzubauen?

Netzwerke sind für uns aus zwei Gründen wichtig. Erstens können wir wichtige Partnerinnen und Partner über Netzwerke besser erreichen. Beispielsweise liefern wir Branchenverbänden unsere Erkenntnisse und die Verbände sorgen dafür, dass diese Informationen bei den Unternehmen ankommen. Zweitens sind Netzwerke wichtige Anlaufstellen für die Jugendlichen vor Ort. Dort finden sie Rollenvorbilder und können sich über interessante Berufsfelder austauschen. Nur über starke Netzwerke können wir den notwendigen Wandel in breiten Teilen der Gesellschaft anstoßen.

KURZ NOTIERT

Berliner Erklärung gegen Homophobie

Der Charta der Vielfalt e.V. unterstützt die erste deutschlandweite Bildungsinitiative für die Akzeptanz homosexueller Sportlerinnen und Sportler. Auf Initiative der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld unterzeichnete der Verein zusammen mit 14 weiteren Spitzenvertreterinnen und -vertretern aus Sport, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft am 17. Juli 2013 die Berliner Erklärung „Gemeinsam gegen Homophobie. Für Vielfalt, Respekt und Akzeptanz im Sport“. Weitere Informationen unter www.fussball-fuer-vielfalt.de

ZAHLEN - DATEN - FAKTEN



1) Quelle: Kurzumfrage Charta der Vielfalt e.V. 2013.

2) Quelle: BDA (2013): Demografiefeste Personalpolitik – Ein Erfolgsfaktor

3) Quelle: Bertelsmann Stiftung (2013): Radar Gesellschaftlicher Zusammenhalt.

NEUES AUS DEM VEREIN

Neues Dossier der Charta der Vielfalt: „Weltoffen = Zukunftsfähig?! Diversity Management und Internationalität“



Brandneu: Ab heute gibt es unser zweites Dossier. Es hat den Titel „Weltoffen = Zukunftsfähig?! Diversity Management und Internationalität“ – und greift damit eines der großen Themen auf, die Politik, Wirtschaft und Gesellschaft derzeit beschäftigen. Nicht nur haben wir in den vergangenen Jahren einen Paradigmenwechsel in der Bewertung von Migration erlebt. Die deutsche Wirtschaft ist im Jahr 2013 so stark mit den globalen Märkten verflochten wie noch nie.

Namhafte Autorinnen und Autoren stellen Ihnen vor, wie Unternehmen und Institutionen diese Internationalität und Vielfalt für sich am besten nutzen können und was wir noch tun müssen, um ausländischen Fachkräften aus aller Welt eine echte Willkommenskultur zu bieten. Ausgewählte Unternehmen und Institutionen stellen Ihnen vor, wie sie Beschäftigte aus aller Welt in ihre Teams integrieren und ihr Potenzial bewusst für den eigenen Erfolg einsetzen.

Das Dossier ist sowohl [online](#) auf unserer Seite zu finden oder als Download im PDF-Format verfügbar. Über die Inhalte diskutieren wir auch auf unserer [Facebook-Seite](#). Viel Spaß beim Lesen – und klicken Sie doch mal rein.

Jetzt online: Das Wiki der Vielfalt

Sie kennen bereits unsere Unterzeichner-Datenbank, mit der Sie bequem Informationen zu Unterzeichnern und Unterzeichnerinnen recherchieren können. Ab sofort ist diese Datenbank interaktiv und wird zum [Wiki der Vielfalt](#). Gestalten Sie Ihr Profil selbst und machen Sie Ihr Engagement für Diversity Management sichtbar!

Als Unterzeichnerin oder Unterzeichner können Sie in Ihrem Profil Ihre Diversity Management Strategie vorstellen, ein Statement zum Thema abgeben und News einpflegen, die auf der Startseite des Wikis der Vielfalt erscheinen. Für weitere Informationen gibt es außerdem die Möglichkeit Bilder und Dokumente hochzuladen.

UNTERZEICHNER DER CHARTA DER VIelfALT

Ihre Einträge in unserem Best Practice Bereich und Ihr Engagement zum Deutschen Diversity-Tag werden automatisch verknüpft und sind für alle Interessierten in Ihrem Profil auf einen Blick sichtbar. Die Vorteile der neuen Datenbank liegen klar auf der Hand: Sie informieren öffentlich über Ihr Diversity Management und positionieren sich damit als wertschätzende und vorurteilsfreie Organisation. Und für Anregungen recherchieren Sie einfach bei anderen Unterzeichnern, mit denen Sie über die Datenbank unkompliziert Kontakt aufnehmen können. Ab Oktober startet dann unsere neue Serie „Diversity-Donnerstag“ auf [Facebook](#), in der wir jede Woche ein neues Profil aus dem Wiki der Vielfalt vorstellen werden. Registrieren Sie sich gleich, um die Vorteile der neuen Datenbank zu erleben. Wir freuen uns auf Ihre Einträge!

Konferenz DIVERSITY 2013



Auf der Konferenz DIVERSITY 2013 am **28. und 29. November** in **Berlin** diskutieren wir mit Expertinnen und Experten, wie Vielfalt in deutschen Unternehmen und Institutionen erfolgreich genutzt werden kann. Neben Keynotes und Paneldiskussionen wird es erstmalig den DIVERSITY Slam 2013 geben. Vier Workshop-Formate setzen den Schwerpunkt auf konkrete Handlungsanleitungen, ganz im Sinne eines Best Practice. Wie lässt sich der Diversity-Gedanke nachhaltig vermitteln? Dabei geht es unter anderem um unbewusste Vorurteile und die Messbarkeit des Erfolgs.

Bewerbung für DIVERSITY Slam 2013 noch bis 30. September möglich!

Vielfalt in Unternehmen, Organisationen und Gesellschaft ist Ihr Thema? Sie beschäftigen sich in dem Zusammenhang mit Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung? Dann bewerben Sie sich bis zum 30. September für den Slam, der im Rahmen der Konferenz DIVERSITY 2013 stattfindet. Hier wird Wissen zur Bühnenshow: Beim DIVERSITY Slam hat jede/-r zehn Minuten Zeit, seine Idee, sein Best-Practice-Beispiel oder sein Studienergebnis zum Thema Diversity vorzustellen. Bei der Präsentation sind alle Hilfsmittel erlaubt. Der perfekte Slam-Vortrag ist kurzweilig, unterhaltsam und leicht verständlich. Denn: Das Publikum bildet die Jury und entscheidet, wer der oder die beste Slammer/-in ist. Mehr über den DIVERSITY Slam 2013, wie Sie sich bewerben können, und alles zur Konferenz erfahren Sie unter www.diversity-konferenz.de.

Nächster Deutscher Diversity-Tag am 3. Juni 2014

Mehr als 360 Aktionen, über 1.000 Medienberichte und ein glücklicher Publikumssieger unseres Facebook-Votings: Der 1. Deutsche Diversity-Tag war ein bundesweiter Erfolg. Es liegt auf der Hand, dass es im kommenden Jahr den 2. Deutschen Diversity-Tag geben muss. Termin ist der 3. Juni 2014. Merken Sie sich das Datum gleich vor – wir würden uns sehr freuen, Sie mit an Bord zu haben! Alle Informationen zum Aktionstag können Sie in den kommenden Monaten in unserem Newsletter, auf unserer Internetseite sowie bei Facebook nachlesen. Fest steht schon, dass wir Anmeldungen für den 2. Deutschen Diversity-Tag ab Januar 2014 entgegen nehmen.

Sollten Sie bis dahin Anregungen für eine tolle Aktion in ihrem Unternehmen oder ihrer Organisation brauchen, sind wir natürlich gern für Sie da. Unsere Hotline erreichen Sie Montag bis Freitag von 9 bis 12 Uhr telefonisch unter 030/84712082 oder per E-Mail: [diversity-tag\(at\)charta-der-vielfalt.de](mailto:diversity-tag(at)charta-der-vielfalt.de).



Durch unsere virtuelle Landkarte mit den 366 tollen Ideen zum 1. Deutschen Diversity-Tag können Sie sich hier klicken: www.deutscher-diversity-tag.de

PRESSEECHO ▶

- 12.08.2013: Human Resources Manager - [Die Arbeit an den Menschen anpassen](#)
- 08.08.2013: FAZ - [Ziemlich gute Unternehmer](#)
- 05.08.2013: WIWO - [Ältere im Job oft beständiger als Jüngere](#)
- 12.07.2013: Focus online - [Psst, der Chef ist schwul](#)
- 03.07.2013: Süddeutsche Zeitung - [Mehr Frauen in den Chefetagen](#)
- 01.07.2013: Die Welt - [Wie Personalmanagement Fachkräftemangel stoppt](#)

Der aktuelle Newsletter zum Download als PDF: [Newsletter Charta der Vielfalt September 2013](#)
