

Die Charta der Vielfalt – eine Selbstverpflichtung zu Diversity Management

Der Grundgedanke von **Diversity Management**: Die Wertschätzung der Vielfalt der Mitarbeiter_innen dient dem Erfolg der Organisation. Die Verschiedenheit der Beschäftigten wird bewusst im Rahmen der Personalstrategie und der Organisationsentwicklung gefördert.

Hier setzt die **Charta der Vielfalt** an. Sie ist ein grundlegendes Bekenntnis zum wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Nutzen von Vielfalt und zu Toleranz, Fairness und Wertschätzung in der Arbeitswelt und Gesellschaft. Mit der Unterzeichnung verpflichten sich Unternehmen und Institutionen, alle Mitarbeiter_innen gleichermaßen zu respektieren – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel a.D. hat in ihrer Amtszeit die Schirmherrschaft übernommen. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Reem Alabali-Radovan unterstützt die Initiative.

Die Initiative Charta der Vielfalt wurde im Januar 2011 in einen Verein überführt, deren Geschäftsführer Stefan Kiefer ist. Der Verein setzt sich für die Verankerung von Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft ein. Dabei möchte er insbesondere mehr Unternehmen und Institutionen für die Idee der Charta der Vielfalt gewinnen, den Wissens- und Erfahrungsaustausch unter den Unterzeichner_innen fördern und sie so bei der Umsetzung von Diversity Management unterstützen. Vereinsmitglieder sind: Accenture, adidas, Allianz Deutschland AG, Audi AG, BASF SE, Bayer AG, BMW AG, BNP Paribas, Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, BP Europa SE, Clifford Chance LLP, Commerzbank AG, Daimler Truck AG, Deutsche Bahn AG, Deutsche Bank AG, Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG, E.ON Energie Deutschland GmbH, Ernst & Young GmbH, Hays PLC, Henkel AG & Co KGaA, Internationaler Bund, McDonald's Deutschland LLC, Mercedes-Benz Group AG, Merck KGaA, Novartis AG, Osram GmbH, OTTO GmbH & Co KG, persona service AG & Co. KG, Dirk Rossmann GmbH, Sanofi-Aventis Deutschland GmbH, SAP SE, Schaeffler AG & Co. KG, Siemens AG, Siemens Energy AG, Traton SE, Volkswagen AG. Staatsministerin Reem Alabali-Radovan hat darüber hinaus einen festen Sitz im Vereinsvorstand.

Geschäftsstelle Charta der Vielfalt e.V.
Albrechtstr. 22
10117 Berlin

Tel: 030 288 773 99 0
Fax: 030 288 773 99 99
Mail: info@charta-der-vielfalt.de

Weitere Informationen unter:
www.charta-der-vielfalt.de

Der Verein ist unter der Register-
nummer VR 307 49 B beim
Amtsgericht Charlottenburg
eingetragen und unter der
Steuernummer 27/662/56207
als gemeinnützig anerkannt.

Die Unterzeichner_innen der Charta der Vielfalt

- Bis heute haben über 4.700 Organisationen mit insgesamt rund 14,7 Millionen Beschäftigten die Charta der Vielfalt unterzeichnet.
- Inzwischen haben 30 der DAX 40-Konzerne die Charta der Vielfalt unterzeichnet – daneben auch zahlreiche deutsche Niederlassungen bekannter Unternehmen aus dem Ausland.
- 15 Prozent der Unterzeichner_innen stammen aus dem öffentlichen Sektor – darunter sind unter anderem neun der zehn größten Städte Deutschlands, 15 Bundesländer, 13 Bundesministerien, sowie 125 Universitäten und Hochschulen.
- Auch bei anderen gesellschaftlichen Akteur_innen findet die Charta der Vielfalt großes Interesse – z.B. Verbände, Vereine, Stiftungen wie die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, das Deutsche Rote Kreuz und auch der Deutsche Fußball-Bund.

Vielfalt lohnt sich – Fakten und Argumente

Vorteile von Diversity Management

Nachhaltigkeit: Das Thema Belegschaft wird in Zeiten des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels immer entscheidender und Organisationen müssen kreativer auf diese Themen reagieren, um langfristig auf die Herausforderungen der Märkte erfolgreich reagieren zu können.

Bindung von Beschäftigten: Unternehmen und Institutionen haben eine geringere Fluktuationsrate, weil Mitarbeiter_innen sich verstanden und in ihrer Vielfalt als Persönlichkeiten geschätzt fühlen.

Effizienzsteigerung: Gemischt zusammengesetzte Teams kommen oft zu kreativeren und innovativeren Lösungen als homogene Gruppen. Ferner führen Wertschätzung und Anerkennung bei den Beschäftigten zu höherer Motivation und größerer Bereitschaft sich einzubringen.

Rekrutierung: Eine vorurteilsfreie Organisationskultur ist heute ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitsplatzes und damit ein wichtiger Faktor beim verstärkten Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter_innen. Oft ist eine Veränderung der Rekrutierungsprozesse erforderlich, um mit neuen Wegen die besten Talente am Markt anzusprechen, zu bekommen und an die Organisation zu binden.

Imagebildung: Die Öffentlichkeit honoriert Unternehmen und Institutionen, die offen und pluralistisch denken. Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt

Gewinnung neuer Kund_innen im Inland: Eine heterogene Belegschaft bietet die Möglichkeit eines besseren Zielgruppenmanagements und verbessert den Kontakt zu Kund_innen.

Erschließung neuer Märkte im Ausland: Organisationen, die Angestellte mit vielfältigen Hintergründen beschäftigen, haben in Zeiten der Globalisierung größere Chancen, neue Märkte zu erschließen.

Senkung von Risiken: Schadensersatzklagen aufgrund des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes sind weniger wahrscheinlich, wenn eine Organisation Diversity Management umsetzt.

Eine Liste der Unterzeichner_innen der Charta der Vielfalt, gelungene Beispiele der Umsetzung von Diversity Management in der Praxis sowie umfassende Informationen rund um das Thema Vielfalt und Diversity Management finden Sie auf der Website der Initiative: www.charta-der-vielfalt.de

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Stephan Dirschl, Pressesprecher

Charta der Vielfalt e.V.

Albrechtstraße 22

10117 Berlin

Tel.: 030-288 773 99 - 26

Fax: 030-288 773 99 99

E-Mail: presse@charta-der-vielfalt.de

Berlin, Juli 2022