

Bunte Elefanten

Diskriminierungen verhindern und allen Beschäftigten gleiche Chancen garantieren – Diversity ist eine Chance für die Beschäftigten und eine Herausforderung für Betriebsräte

VON WALTER LOCHMANN

Das Konzept Diversität hat seinen Ursprung in der Bürgerrechtsbewegung der USA, die gegen Rassismus gegenüber Schwarzen gekämpft hat. Seit dem Ende der neunziger Jahre wird das Konzept auch von der Europäischen Union als Leitbild verwendet. Seit 2006 sind in der deutschen Gesetzgebung die Aspekte der Vielfalt im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz berücksichtigt und schützen Personen aus diesen Kategorien vor Diskriminierung.

Das Diversitätsmanagement als eine Methode des betrieblichen Personalwesens zielt darauf ab, die Diversität der Mitarbeiter konstruktiv und gewinnbringend zu nutzen. Hilfreich ist der INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“, der in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Gewerkschaften entwickelt wurde. ■

www.inqa.de.

Mit „Diversity“ oder Vielfalt wird ein grundlegender Wert für unsere Gesellschaft und die Arbeitswelt betont. Damit werden vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten von Beschäftigten im Betrieb bezeichnet. So zielen beispielsweise das Antidiskriminierungsgesetz oder das Betriebsverfassungsgesetz darauf ab, Diskriminierungen zu verhindern und allen Beschäftigten gleiche Chancen zu garantieren. Häufig spielen sichtbare und unsichtbare Merkmale und Dimensionen wie Lebensalter, Geschlecht, sexuelle Orientierung/Identität, Behinderung (physische und/oder psychische Fähigkeiten), ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung eine Rolle. Zur Vielfalt in der Arbeitswelt gehören auch soziale Lage und Herkunft, Dialekt, Qualifikation, Aussehen sowie Lebensformen und -entwürfe, die berufliche Hierarchie oder unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse wie befristet oder Teilzeit.

Die Ergebnisse einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung belegen, dass die beschäftigtenorientierte und die marktorientierte Perspektive gleichermaßen notwendig sind, damit Beschäftigte profitieren können. Besonders wertvoll ist die oftmals ohnehin schon vorhandene fachliche Expertise betrieblicher Interessenvertretungen, die sie sich aufgrund ihrer Arbeit für Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung angeeignet haben.

Betriebsrat Holger Schmidt, der in der REWE Diversity Group und im Bundesfachbereichsvorstand aktiv ist, hält Diversity unter Einbeziehung der Beschäftigten und der Betriebsräte für einen wichtigen Prozess. Er warnt vor einem „Klein-Klein“ und schlägt vor, das Fördern von Vielfalt zunächst in den übergeordneten Zielen und dem Management-Prozess von Firmen zu integrieren, etwa durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“. Eine Reduzierung auf einzelne Ziele wie die Einrichtung von Unisex-Toiletten würde nach seiner Meinung eher zu einer Ablehnung des Konzepts führen. Wichtig ist für ihn, dass Beschäftigte sich nicht (mehr) in Beharren und Aussagen zu „grauen Mäusen“ reduzieren, sondern vielmehr als „bunte Elefanten“ gewollt und gefördert werden.

Ähnlich sieht es Doris Batke, Geschäftsführerin des hessischen ver.di-Bildungswerks. Öfter stöhnten Betriebsräte und Führungskräfte, wenn das Thema Diversity auftauche. „Diversity – was denn noch alles?“ sei dann die Reaktion, weil angesichts der Auseinandersetzungen um anständige Bezahlung, beschäftigtengerechte Arbeitszeiten oder weitgehende Veränderungen in Folge von Rationalisierung und Digitalisierung den Alltag von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen prägen. Gerade hier lohnt der Blick auf den vielfaltsbewussten Betrieb. Der INQA-Check bietet Ansatzpunkte für die beschäftigtenbezogenen Dimensionen in den Bereichen Unternehmenskultur, Umgang mit ausgrenzendem Verhalten oder Arbeitsvorbereitung. Bei der Chancengleichheit geht es um zentrale Interessen der Beschäftigten wie gleicher Lohn für gute Arbeit, Entgelttransparenz, Weiterbildung, Fördern von sozial Benachteiligten und Unterstützung bei Kinderbetreuung und Sorge-Arbeit. Doris Batke: „Es wird der Job von Betriebsräten sein, das Thema Diversity als Treiber für gleiche Chancen und gerechte Teilhabe zu nutzen“. ■

Zu Diversity die „Walsroder Erklärung“ ver.di-Aktiver: https://www.verdi-bw-hessen.de/meldung_volltext.php?si=5a0bfc381d502&id=5a0ac151a0204&akt=news&view=&lang=1



Foto: W. Wohlert