

Diversity – (k)ein Thema für Betriebsräte?!

Der Diversity Check und Möglichkeiten für die betriebliche Interessenvertretung zur Durchsetzung von Chancengleichheit und Diversity

Diversity – in Gesellschaft, Gewerkschaft und Betrieb



- Die „Alternative“ für Deutschland und andere rechtspopulistische sind bei Wahlen erfolgreich, u.a. weil sie soziale Fragen und Probleme auf den Gegensatz von „korrupten Eliten“ und dem „wahren Volk“ zurückzuführen. Demokratie erscheint in der Gestalt eines autoritären Nationalismus, der Aufwertung und politische Wirkung in Aussicht stellt.
- Mit der AfA („Alternative für Arbeitnehmer“) versuchen sie Beschäftigte zu organisieren.

Diversity – in Gesellschaft, Gewerkschaft und Betrieb



- Sie thematisieren nicht ungeschickt Themen wie Niedriglohnsektor, Altersarmut, prekäre Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit (Begrenzung von Leiharbeit im Betrieb, Entgeltzuschläge wg. höherer Flexibilität)
- Kann gewerkschaftliche (Tarif)politik erfolgreich sein, wenn Themen wie Diversity ausgeblendet werden?

Diversity im Betrieb



Die hessische Landesregierung hat das bestehende Burkaverbot für die Landesbediensteten im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TV H) durchgesetzt. Dies ist bereits per Erlass seit 2011 mit der Begründung geregelt, eine derartige Bekleidung könne „als Zeichen einer Haltung gegen die Werte der westlichen Welt“ verstanden werden.

Diversity im Betrieb

Ein leitender Mitarbeiter bestellte in der Kantine einen "Negerkuss" bei einer Frau aus Kamerun. Sowohl die Betroffene als auch andere Beschäftigte sprachen ihn darauf an. Er reagierte mit der Feststellung „Ich bin Rassist und dazu stehe ich.“ Die daraufhin ausgesprochene fristlose Kündigung war unverhältnismäßig, entschied das ArbG Frankfurt, allerdings ohne Zeuginnen zu laden.



„Burka-Verbot“ - § 3 TV H lautet künftig:



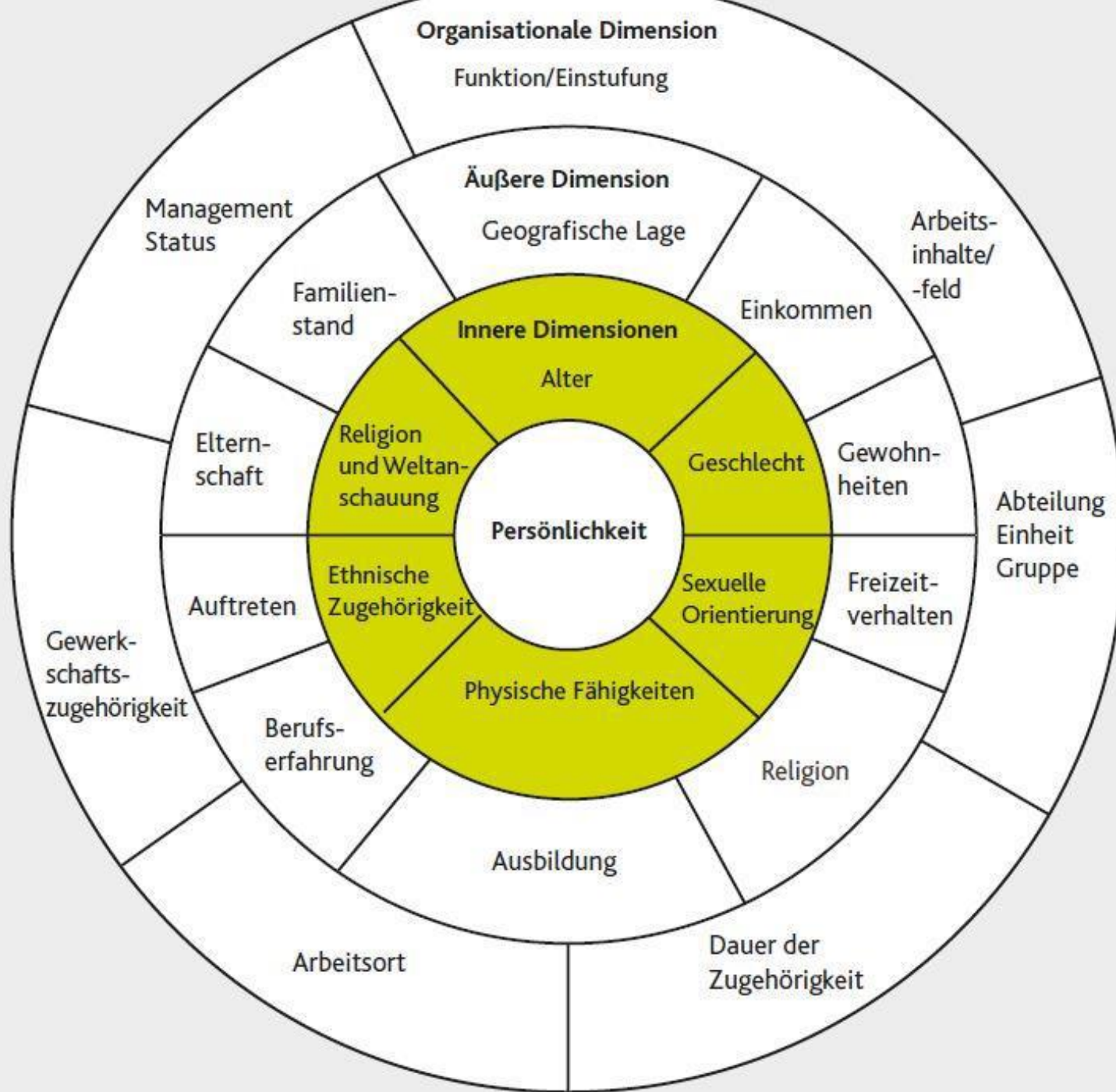
- § 3.1: „Sie (die Beschäftigten) dürfen ihr Gesicht bei Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug nicht verhüllen, es sei denn, dienstliche oder gesundheitliche Gründe erfordern dies.“

Das steht jetzt neben dem Bekenntnis zur fdGo und hat heftige Diskussionen in der Organisation ausgelöst, die im Vorwurf gipfelten, das sei rassistisch AfD-Politik.

Die Auseinandersetzung im Zusammenhang mit Diversity ist die Frage, ob es sich um „religiöse Bevormundung oder Diskriminierung“ handelt.

Diversity – was ist das?

- **Diversity** (engl. für Diversität, Vielfältigkeit) meint die menschliche Vielfalt und bezieht sich auf verschiedene Merkmale sichtbare und unsichtbare. Im Betrieb kommen allerdings weitere hinzu, wie Qualifikation, Hierarchie, Teilzeit, Leiharbeit, Befristungen. Mit dem Begriff wird der Versuch beschrieben, antidiskriminierende Maßnahmen argumentativ zu bündeln.
- **Diversity Management** ist ein Unternehmenskonzept zum bewussten Umgang mit Vielfalt.
- Der FB 13 (Besondere Dienstleistungen) hat die Vielfalt schon in der Selbstdefinition: „Der wohl vielfältigste Fachbereich in ver.di – mit ebenso vielfältigen Aktivitäten“
- **ver.di Motto: "ver.di ist *bunt* und *vielfältig*".**



Diversity im Betrieb



In der letzten Woche sind wir vom **Institut für Diversity & Antidiskriminierungsforschung** angeschrieben worden mit der Bitte, die aktuelle anonyme Umfrage „Out-im-Office“ in der REWE weiterzuleiten. Gern unterstützen wir diesen Aufruf. Anbei und im folgenden Abschnitt findet Ihr ein paar Hintergründe zur Studie.

Relaunch der bekannten Studie „Out im Office?!“

Vor rund 10 Jahren fand die erste Erhebung von „Out im Office?!“ statt, einer Studie zur Arbeitssituation lesbischer und schwuler Beschäftigter. In der Zwischenzeit hat sich Einiges verändert – sollte man meinen. Aber ist es wirklich so? Wie geht es LSBT-Personen am Arbeitsplatz? Können sie heute selbstverständlich(er) mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität umgehen?*

Diversity im Betrieb – und Einflussmöglichkeiten der Interessenvertretung



Herausforderungen und Handlungsfelder

- Beteiligung an Diversity-Prozessen
- Personalentwicklung
- Arbeitsgestaltung
- Chancengleichheit
- AnsprechpartnerIn
- Meinungsbildung in der Belegschaft
- Beteiligungsrechte nach BetrVG sowie BPersVG

Der INQA Check Diversity

- Entwickelt wird der Diversity-Check für Unternehmen unter Beteiligung der Sozialpartner. Mit dem Diversity-Check können Unternehmen zielgerichtet überprüfen, wie vielfaltsbewusst sie agieren und was möglich wäre.
- Die fünf Themenfelder des Checks sind:
 - Diversity als Unternehmensstrategie
 - Diversity als Führungsaufgabe
 - Diversity in der Personalarbeit
 - Diversity in der Arbeitsorganisation
 - Diversity in der Unternehmenskultur

Der INQA Check Diversity

- EntwicklungspartnerInnen: Fachhochschule des Mittelstands (FHM), BC GmbH Forschung, ifaa - Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., das RKW Kompetenzzentrum e. V. sowie das ver.di Bildungswerk Hessen e.V. und finanziert vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA).
- Beteiligung von Betriebsräten an der Entwicklung ist ausdrücklich erwünscht.



Wirtschaftlich erfolgreich aufgrund vielfältiger Belegschaften?

Eine Bilanz wissenschaftlicher Studien und Instrumente

von Sarah Gerwing, Projektpartnerin

Diversity im Spannungsfeld zwischen wirtschaftlichem Nutzen und Nachteilen

Forschungsstand: Positive Auswirkungen

Weniger

- Krankenstand
- Fluktuationsquote
- gerichtliche Streitigkeiten, mehr Mitarbeiterzufriedenheit

Mehr

- Mitarbeiterzufriedenheit
- Zugang zu neuen Märkten und Investitionsmitteln
- Wettbewerbsfähigkeit
- Leistungsorientierung
- Flexibler und kreativer am Markt agieren



Der „Negerkuss“ aus den Anfangsfolien ist ein diskriminierend und die Situation der (schwarzen) Frau als prekär Beschäftigte in Teilzeit im schlecht bezahlten Dienstleistungsbereich ist es auch. Dieser mehrdimensionalen oder intersektionalen Diskriminierung kann nur mit einer gleichermaßen an Chancengleichheit, sozialer Gerechtigkeit und vielfaltsbewußten orientierten Strategie wirksam begegnet werden.

Das wars!

Vielen Dank für
Eure Aufmerksamkeit
Ich freue mich auf eure
Beiträge zum Diversity Check

