

Positionspapier

„Ganzheitliches Diversity Management“

Die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände sieht ein ganzheitliches Diversity-Management als einen wichtigen Grundsatz an.

Vielfalt in der Belegschaft ist ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen. Das Verständnis der ULA beschränkt den Begriff Vielfalt bzw. Diversity nicht nur auf die im EU-Grundrechtskatalog genannten Dimensionen Gender, Alter, Behinderung, Religion, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität sowie Ethnie, sondern umfasst auch fachliche Diversity, soziale Vielfalt, Bildungshintergründe, Voll- und Teilzeit und unterschiedliche Lebensmodelle.

Vielfalt ist eine Führungsaufgabe. Wie landwirtschaftliche Monokulturen sind gleichförmige Teams zwar leicht zu pflegen aber letztendlich störungsanfälliger. Vielfalt braucht eine sensible, konstruktive Führungskultur, die von den Vorteilen der Vielfalt überzeugt ist.

Mangelnde Wertschätzung für Unterschiedlichkeit führt zu einer Ressourcenverschwendung bei Mitarbeitenden und Führungskräften. Uniformität wird mühsam hergestellt oder vorgetäuscht. Dies kostet Energie: Energie, die nicht für die Arbeit zur Verfügung steht.

In den vergangenen zwanzig Jahren hat sich die ULA gesellschaftspolitisch geöffnet und verbreitert. Sie vertritt heute ihre politischen Ziele zum Thema Chancengleichheit auf der Grundlage eines ganzheitlichen Konzepts von Vielfalt. Denn Vielfalt spiegelt sich schon in der ULA als Organisation wider, da ihre 16 Mitgliedsverbände divers aufgestellt sind und unterschiedliche Zielgruppen haben.

1) Die ULA setzt sich für Chancengleichheit von Frauen und Männern ein.

Frauen sind in Führungspositionen immer noch stark unterrepräsentiert. Besonders in Führungsteams ist für jedes Unternehmen Vielfalt ein entscheidender Vorteil auf dem Weg zu Stabilität und Erfolg. Unterschiedliche Erfahrungen und Herangehensweisen machen Unternehmen kreativer und innovativer.

2) Diversity schützt vor Diskriminierung.

Wertschätzung von Vielfalt bedeutet, dass Diskriminierung aufgrund sexueller Identität bzw. Geschlechtsidentität, Herkunft, Alter oder religiöser Orientierung in Unternehmen vermieden wird. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) setzt klare Regelungen, verändert jedoch nicht Unternehmenskulturen. Unternehmen sollten für eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur sorgen. Dazu gehört ein Arbeitsumfeld, in dem

sexuelle Belästigung keinen Platz hat. Gerade Führungskräften kommt hier eine besondere Verantwortung zu.

3) Die ULA fordert die gleiche Entlohnung für gleiche und gleichwertige Leistung („Equal Pay“).

Noch immer werden Frauen und Männer sowie heterosexuelle und homosexuelle Beschäftigte für dieselbe Tätigkeit unterschiedlich bezahlt. Faire Bezahlung hat einen hohen Stellenwert für Motivation und Loyalität der Mitarbeitenden. Die gleiche Entlohnung für gleiche und gleichwertige Leistung im selben Tätigkeitsfeld stellt eine wichtige Form der Wertschätzung dar.

4) Die ULA ist für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere.

Im Unternehmensalltag sollte Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit selbstverständlich sein. Unternehmen sollten moderne, flexible Arbeitsmodelle, die durch die Digitalisierung in der heutigen Arbeitswelt ermöglicht werden können, anbieten und offen kommunizieren. Hier sind Unternehmen im eigenen Interesse gefordert, Führungskräfte weiter zu entwickeln und die Unternehmenskultur anzupassen. Nicht zuletzt sind Führungskräfte als „Role-Models“ gefragt, damit sie aktiv die Beschäftigten unterstützen. Von einer erhöhten Vereinbarkeit profitieren Frauen und Männer sowie Jung und Alt gleichermaßen.

5) Die ULA spricht sich für die Überwindung von Stereotypen aus.

Oft stehen unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) der Anerkennung von Persönlichkeiten und ihren Fähigkeiten im Weg. Um Männern und Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben zu ermöglichen, bedarf es mehr Akzeptanz für neue Rollen und moderne Lebensmodelle. Häufig dominiert in Deutschland noch die klassische Rollenverteilung. Sobald Nachwuchs da ist, arbeitet der Mann meistens Vollzeit und die Frau geht vorrangig einer Teilzeit-Beschäftigung nach. Die Zuweisung von vorgeblich „typisch männlichen“ oder „typisch weiblichen“ Eigenschaften und Rollen gilt nach wie vor als ein Aufstiegshemmnis. Für echte Wahlfreiheit und ein Ende der sogenannten „gläsernen Decke“ ist auch eine Veränderung der Unternehmenskultur notwendig. Indem Frauen in Unternehmen sichtbarer mehr Verantwortung übernehmen, können traditionelle Rollenmuster und Stereotypen überwunden werden. Geeignete Maßnahmen dafür sind eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Sie vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Rund 60.000 Führungskräfte sind in sechzehn Mitgliedsorganisationen unter dem Dach der ULA zusammengeschlossen.