

Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland

Die „Charta der Vielfalt“ ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen. Die Bundesregierung befürwortet und unterstützt die Initiative, Bundeskanzlerin Angela Merkel ist Schirmherrin.

Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Ziel ist es, dass Unternehmen ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Mit Unterstützung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer, haben die Unternehmen Daimler, Deutsche BP, Deutsche Bank und Telekom die „Charta der Vielfalt“ im Dezember 2006 ins Leben gerufen. Über 240 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen sind der Charta bereits beigetreten. Regelmäßig finden Urkunden-Übergaben statt.



Staatsministerin Böhmer: „Ich freue mich, dass immer mehr Unternehmen und öffentliche Einrichtungen mit ihrer Unterschrift unter die Charta die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt in der Arbeitswelt unterstützen. Neben Groß- unternehmen sind darunter auch immer mehr kleine und mittelständische Betriebe.“

Diversity als Erfolgsfaktor

Die Unterzeichner der Charta haben erkannt: Vielfalt ist ein wirtschaftlicher Erfolgsfaktor. Denn die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen, mit denen sich die Herausforderungen des modernen Wirtschafts- und Arbeitslebens erfolgreicher meistern lassen.

Diversity als Chance

Ein Instrument, die vielfältige Belegschaft in die Unternehmenskultur und -erfolg einfließen zu lassen, ist Diversity Management. Dies ist jedoch bislang nur im anglo-amerikanischen Raum verbreitet. Um den Management-Ansatz auch in Deutschland bekannt zu machen, veranstaltete die Charta der Vielfalt einen Fachkongress „Diversity als Chance“ am 5. Dezember 2007 in Berlin. In verschiedenen Fachforen konnten sich Unternehmen und Interessierte über die Ansätze des Diversity Management informieren. Weitere Veranstaltungen werden folgen.

Die Charta der Vielfalt im Wortlaut:

Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner.

Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserem Unternehmen hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unser Unternehmen.

Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.

Im Rahmen dieser Charta werden wir

1. eine Unternehmenskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen gewinnbringend einsetzen.
4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt hat eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft in Deutschland.