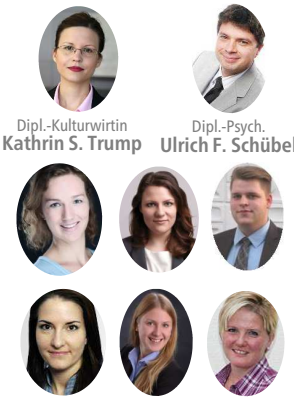
// Worum es geht

- Das Institut für Diversity Management
- Einige Gedanken zu Chancengleichheit, Teilhabe und Umgang mit Vielfalt
- Status Quo – gleichberechtigte Teilhabe gelingt nicht
- Was ist Diversity (Management)?
- Teilhabe steigert den Unternehmenserfolg! - Das Potenzial von Diversity Management für Chancengleichheit, Mitwirkung und Teilhabe, organisationalen Erfolg und eine demokratische Wirtschaft

// Das Institut für Diversity Management

Kurzvorstellung

Über das Institut für Diversity Management …



Dipl.-Kulturwirtin
Kathrin S. Trump

Dipl.-Psych.
Ulrich F. Schübel

Unser Team

Unsere Standorte

Situationsanalysen

Strategische Steuerung

Strukturelle Verankerung

Sensibilisierung und Training

Angebote für Führungskräfte & Co.

Schwerpunktthemen

Unser Portfolio

SAINT-GOBAIN · MR · rbb VORWEG GEHEN · DB Mobility Networks Logistics · METRO GROUP · BNP PARIBAS · DATEV · DAIMLER · LINAMAR SEISSENSCHMIDT FORGING · Flughafen München · COMMERZBANK · Fraport · welt hunger hilfe · ERGO · talanx. · WACKER · Munich RE · TOTAL · brose Technik für Automobile · bayernwerk · ThermoFisher SCIENTIFIC · BOSCH · Valeo · BMW · MINI · Rolls-Royce Motor Cars Limited · MTU Aero Engines

Kunden (Auswahl)

INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Kurzvorstellung

… und Dipl.-Psych. Ulrich F. Schübel

Gründer des **IVUT** und der **AIFG GmbH**

Berufliche Stationen in einem internationalen **Markt-forschungsunternehmen**, einer **Unter-nehmensberatung**, einer **Technischen Universität** und einem betriebswirtschaftlichen **Forschungsinstitut**

seit 2010 Jahren **Leitung des Instituts für Diversity Management**

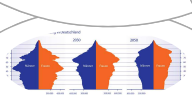
systemischer Gestaltcoach, Master Assessor und Validator der EFOM Brüssel

EFQM Shares what works.

Autorisierter Berater für das Qualitätssiegel „Familien-freundlicher Arbeitgeber" der **Bertelsmann Stiftung**

Studium von **Psychologie** und **Jura**

Verschiedene **Ehrenämter**, z. B. Mentor der **Deutschlandstiftung Integration**



Demografieberater / -Lotse (INQA)

Verschiedene Lehraufträge

Sektion Wirtschaftspsychologie

Mitglied des Vorstands der Sektion Wirtschafts-psychologie im BDP e. V.

// Einige Gedanken zu Chancengleichheit, Teilhabe und Umgang mit Vielfalt

Teilhabe in grundgesetzlichen Normen

Art 2

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

Art 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Gedanken zu Chancengleichheit, Teilhabe und Umgang mit Vielfalt

Diskriminierung verhindert Teilhabe

Fehlende Teilhabe verhindert Persönlichkeitsentfaltung

Teilhabe ist Voraussetzung für Persönlichkeitsentfaltung und Persönlichkeitsentfaltung ist Voraussetzung für Teilhabe

Gleichberechtigte Teilhabe ist nur durch Chancengleichheit zu verwirklichen

Diversity Management verringert Diskriminierung und fördert und fordert Persönlichkeitsentfaltung

Um Chancengleichheit (in Organisationen) und damit gleichberechtigte Teilhabe tatsächlich zu ermöglichen und abzusichern, bedarf es eines Diversity Managements

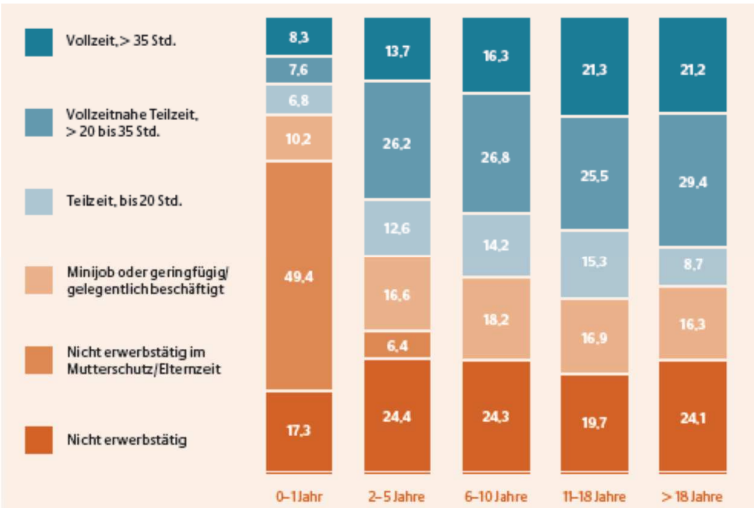
INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Frauen arbeiten weniger und häufig ungewollt in Teilzeit

Teilzeitquote nach Geschlecht 2018

Die **durchschnittliche Wochenarbeitszeit** von Frauen in Deutschland beträgt **30,5 Stunden.**

Erwerbsstatus von Frauen mit Kindern



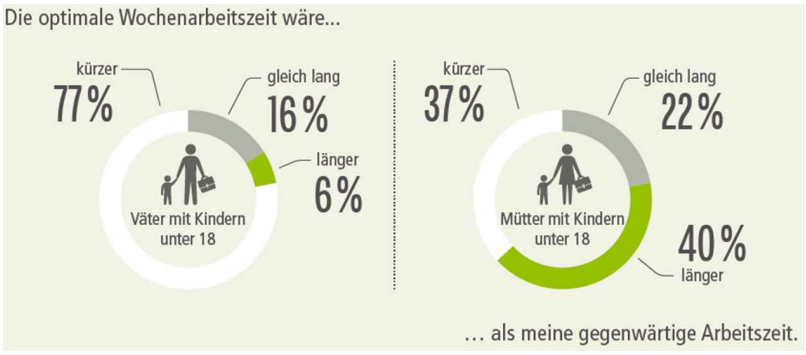
Von den in Teilzeit **berufstätigen** Müttern würden **34% gerne länger** arbeiten.

Von den **nichtberufstätigen** Müttern wären **37%**, von den **nichtberufstätigen Alleinerziehenden** sogar **54%** gerne **berufstätig**.

INSTITUT FÜR
DIVERSITY
MANAGEMENT

Quelle: DIW 2018; Statista 2018; IZA; Statistisches Bundesamt 2015 und 2016, BMFSFJ 2011

Die Arbeitszeiten passen für Eltern nicht



Knapp **ein Viertel** der **berufstätigen Väter** würde gerne zwischen **30 und 34 Stunden** arbeiten. Ein weiteres **Viertel** fände Arbeitszeiten zwischen **35 und 40 Stunden** gut.

Aktive Vaterschaft

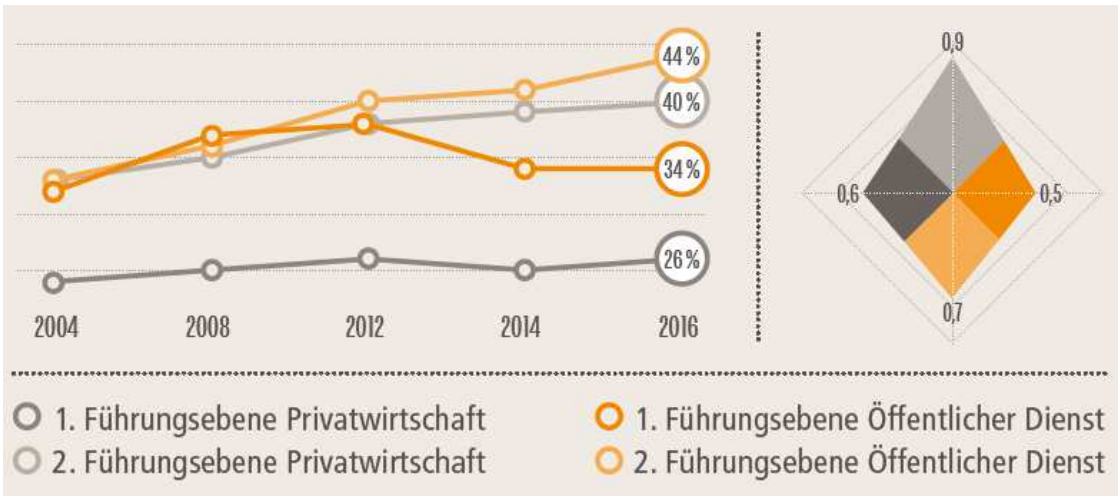
INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Quelle: BMFSFJ 2015 und 2016, Kompetenzbüro Wirksame Familienpolitik 2016 11

Die Gläserne Decke besteht nach wie vor – und auch überall

Frauenanteil in Führungspositionen nach Sektoren

Verhältnis von Frauen in Führungspositionen zum gesamten Frauenanteil (1:1 wäre optimal)

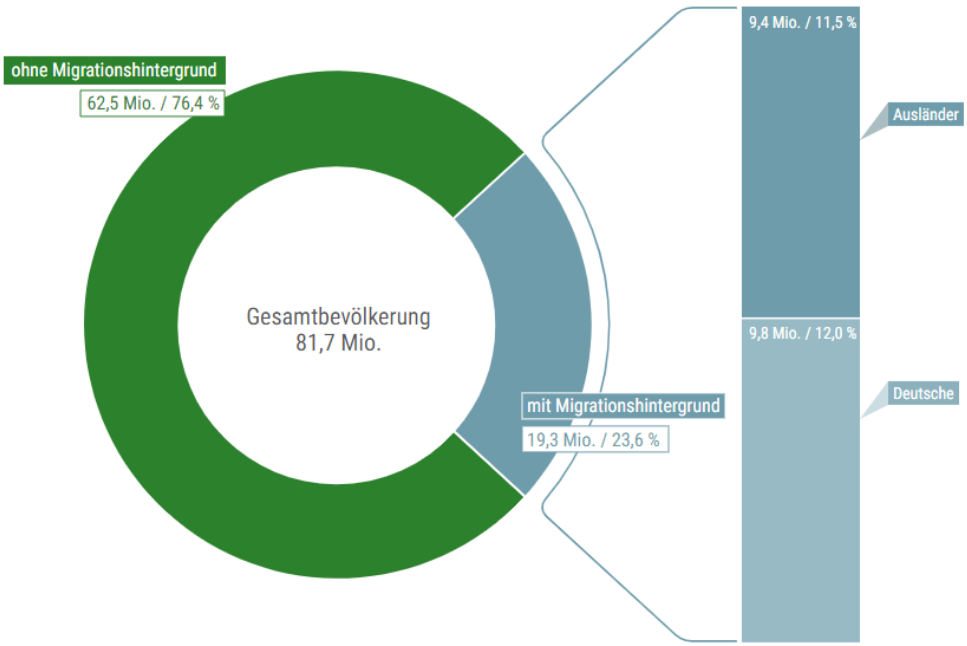


INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Quelle: Schwarze, Frey und Tapken 2016 12

Deutschland ist vielfältig …

Die Deutsche Bevölkerung nach Migrationsstatus 2017



60 % der **Ausbildungsbetriebe** in Deutschland haben **noch nie** eine*n **Auszubildende*n mit ausländischen Wurzeln** eingestellt.

In Deutschland gibt es rund **450.000 Ausbildungs-betriebe**

INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Quellen: Statistisches Bundesamt 2017, Bertelsmann Stiftung 2015 13

Situation der Migrant*innen in Deutschland

10,1%

… haben **keinen allgemeinen Schulabschluss und 26,3% keinen berufsqualifizierenden Abschluss** (Personen ohne Migrationshinter-grund: 1,4% / 10,6%) (ohne Berücksichtigung derer in schulischer und beruflicher Ausbildung)

31,5%

… der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund sind **Arbeiter*innen** (ohne Migrationshintergrund 17,7%). **58%** aller Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund sind im **produzierenden Gewerbe**, im **Handel** und **Gastgewerbe** tätig (aber nur 49,2% ohne Migrationshintergrund)

13,6%

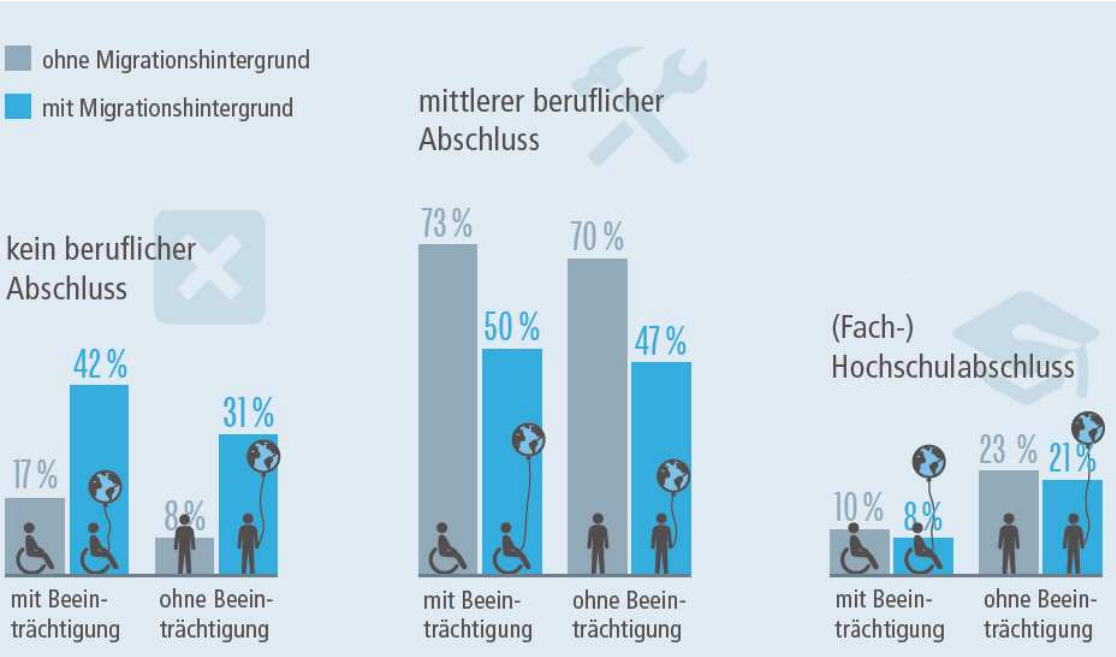
… betrug **die Arbeitslosenquote 2017** in der **ausländischen** Bevölke-rung. Bei den deutschen Staatsbürger*innen waren es nur 4,4%.

INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung 2018; Statistisches Bundesamt 2015, Statistisches Bundesamt 2016, BAMF 2011 14

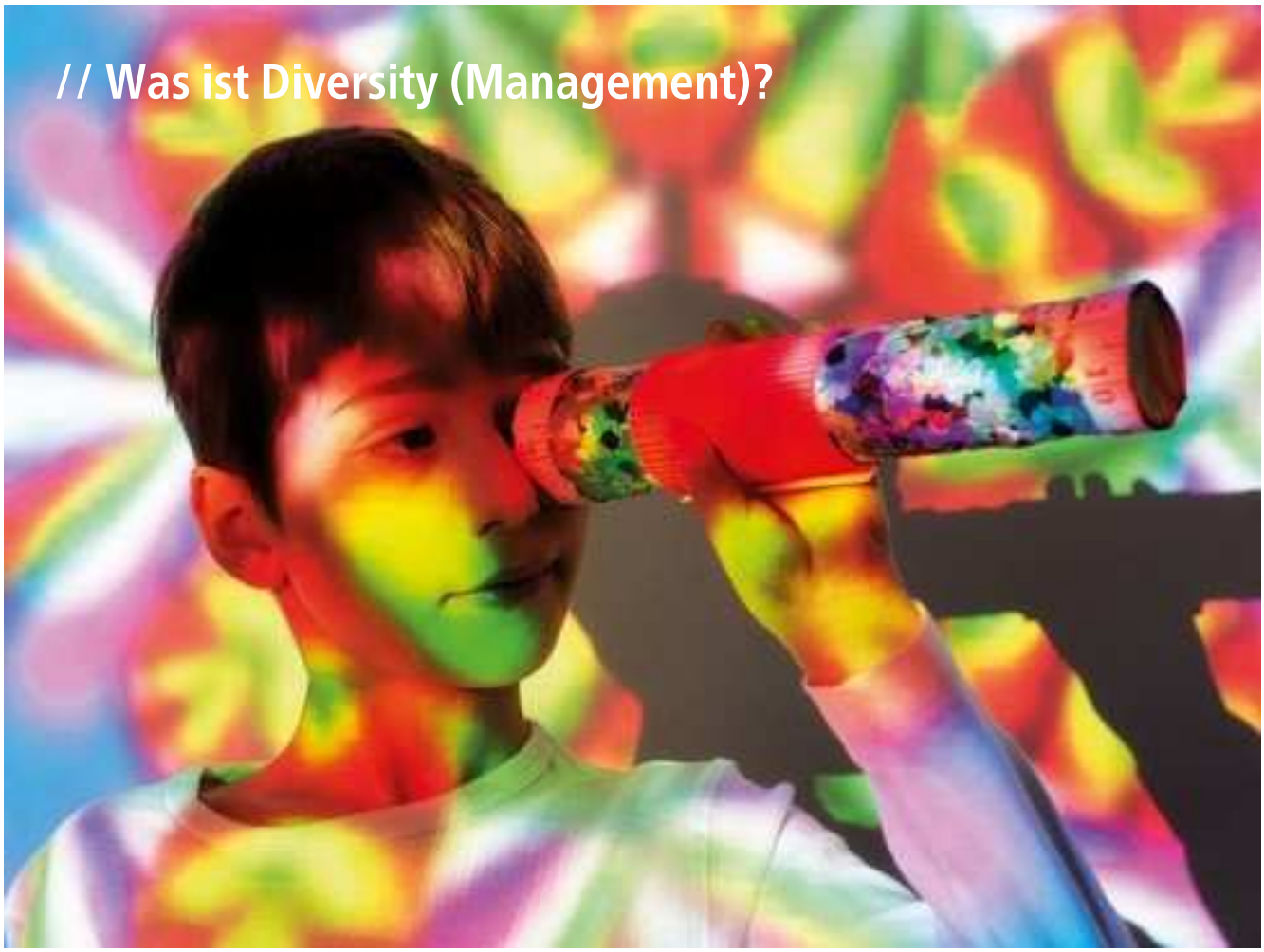
Berufliche Abschlüsse von Menschen mit Behinderung

Verteilung der höchsten beruflichen Abschlüsse von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung



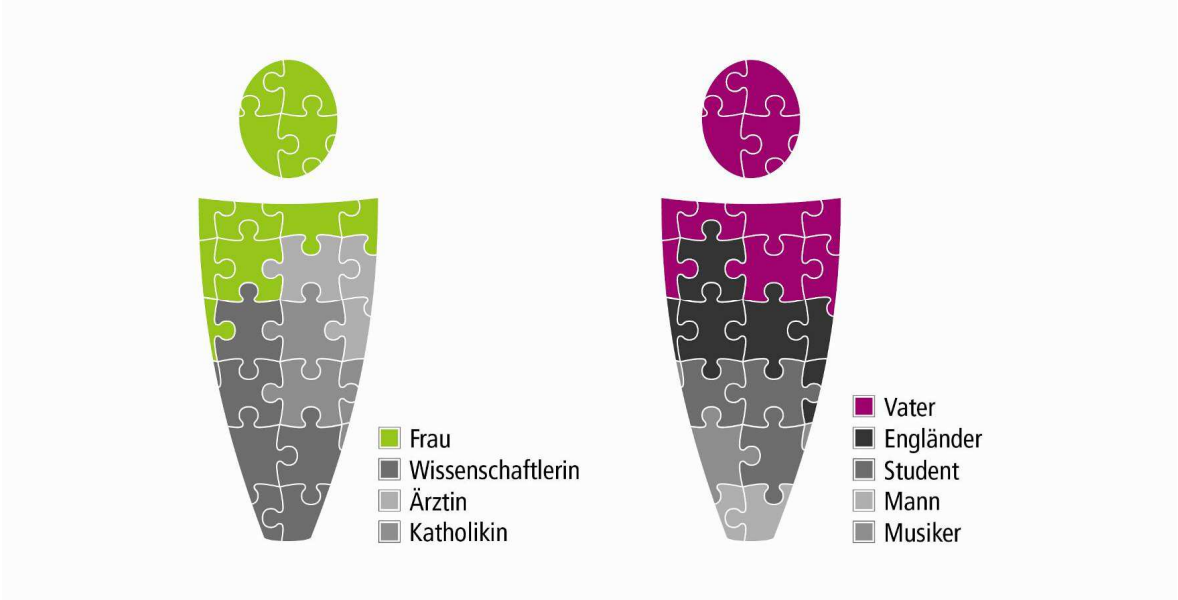
INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Quellen: BMAS 2016 15



Jeder Mensch ist vielfältig …

Die Einzigartigkeit des Individuums

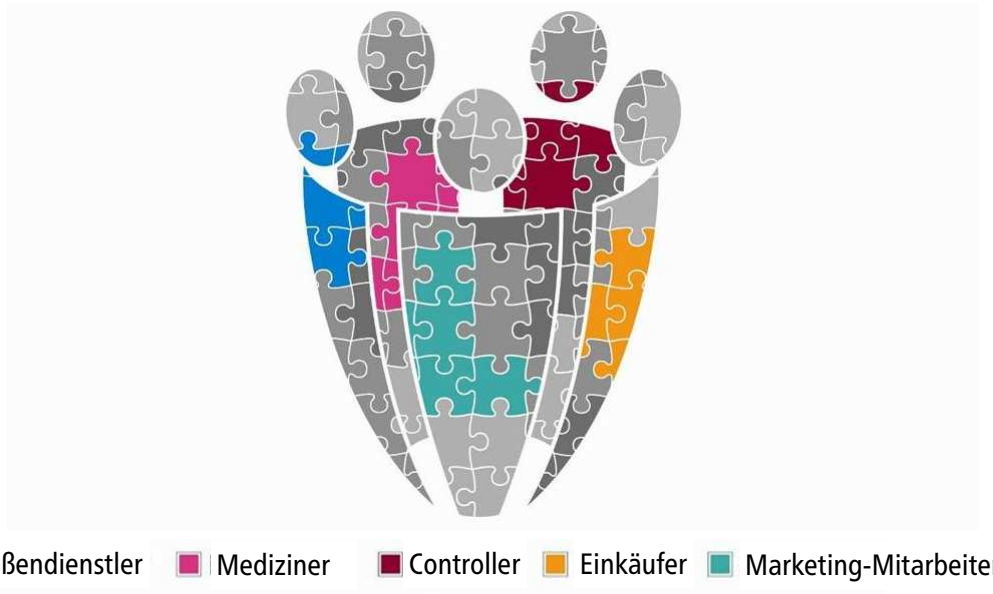


INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Quelle: Eigene Darstellung 17

Jedes Team ist vielfältig …

Heterogenität in Teams

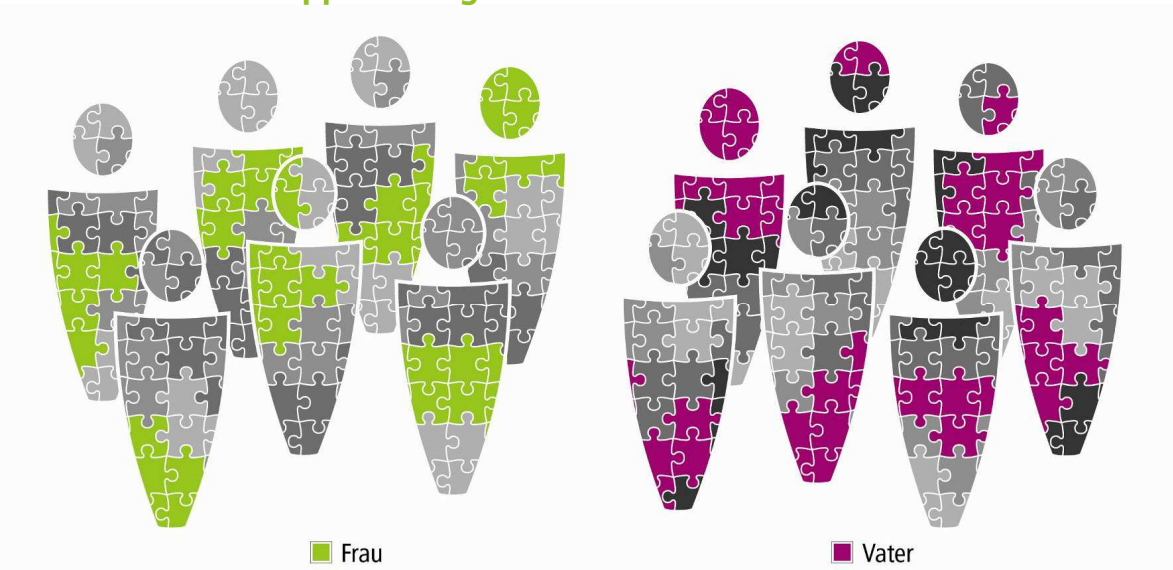


INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

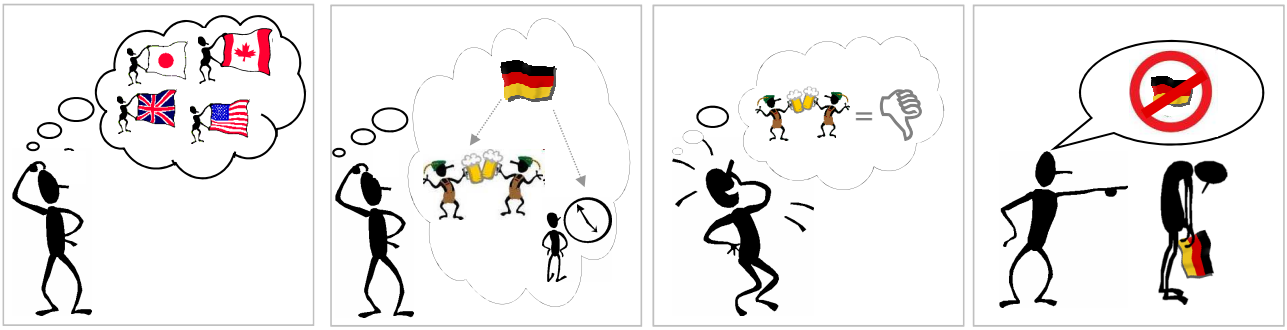
Quelle: Eigene Darstellung 18

Jede Organisation ist vielfältig …

Unterschiedliche Gruppen in Organisationen



Psychologische Prozesse im Umgang mit Vielfalt

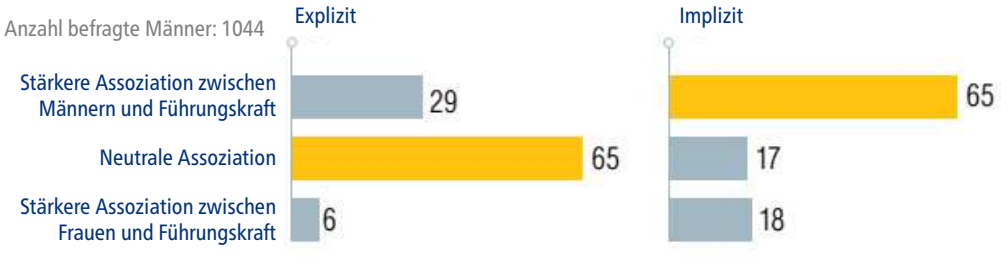


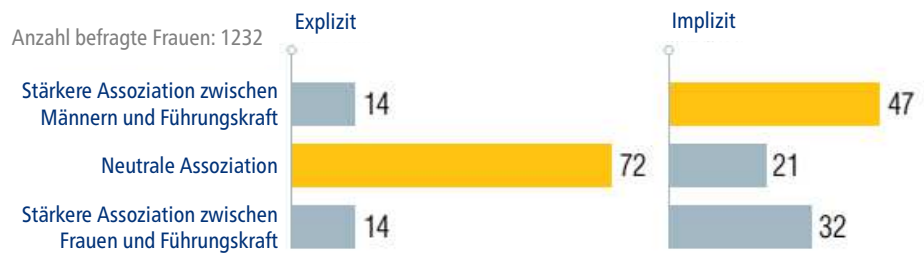
Kategorisierung	Stereotypisierung	Vorurteil	Diskriminierung

Diskriminierung wirkt meist unbewusst:
Ergebnisse des IAT bei ausgewählten Gruppen

INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Diskriminierung wirkt meist unbewusst:
Ergebnisse des IAT bei ausgewählten Gruppen

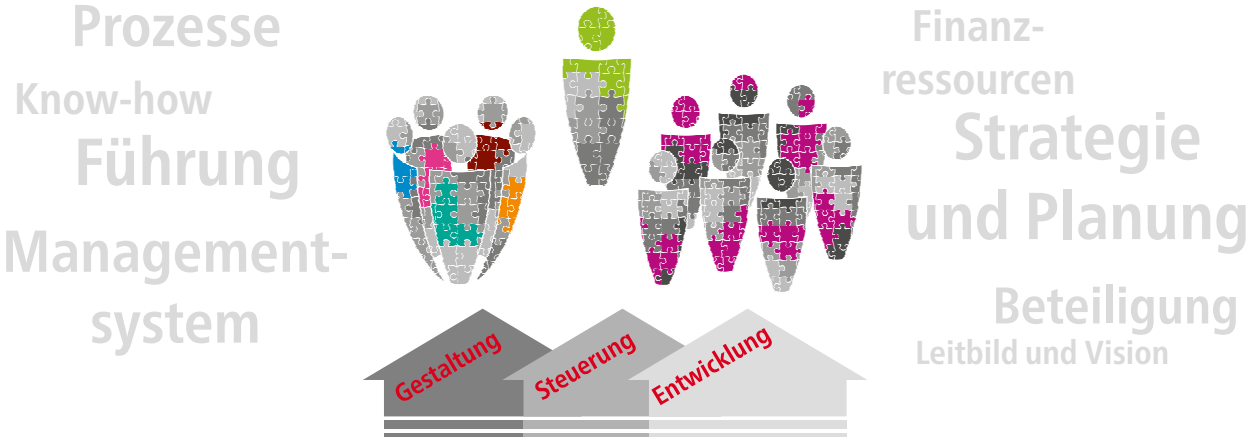




Selbst wenn Befragte davon überzeugt sind, dass bei ihnen „Think-manager-think-male" nicht zutrifft, tut es dies auf einer unbewussten Ebene trotzdem.

INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Diversity nachhaltig managen



>>Diversity Management<<

Diversity Management ist die zielorientierte Gestaltung, Steuerung und Entwicklung von personeller Vielfalt (Diversity) in einer Organisation auf der Ebene von Individuen, Teams und der Gesamtorganisation.

INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Der Diversity Management Business Case
Ausschöpfen von Innovationspotenzialen

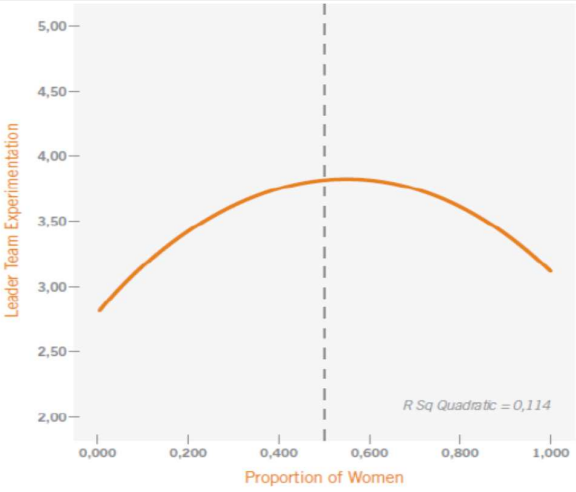
Teams mit einem höheren Frauenanteil haben eine **signifikant höhere kollektive Denkleistung**

Quellen: Williams et al. 2010

Sowohl die **individuelle** als auch die **innovative Gruppenleistung** wird durch eine ausgeglichene Geschlechterverteilung im Team **um ca. 26% gesteigert.**

Quellen: Turner 2009

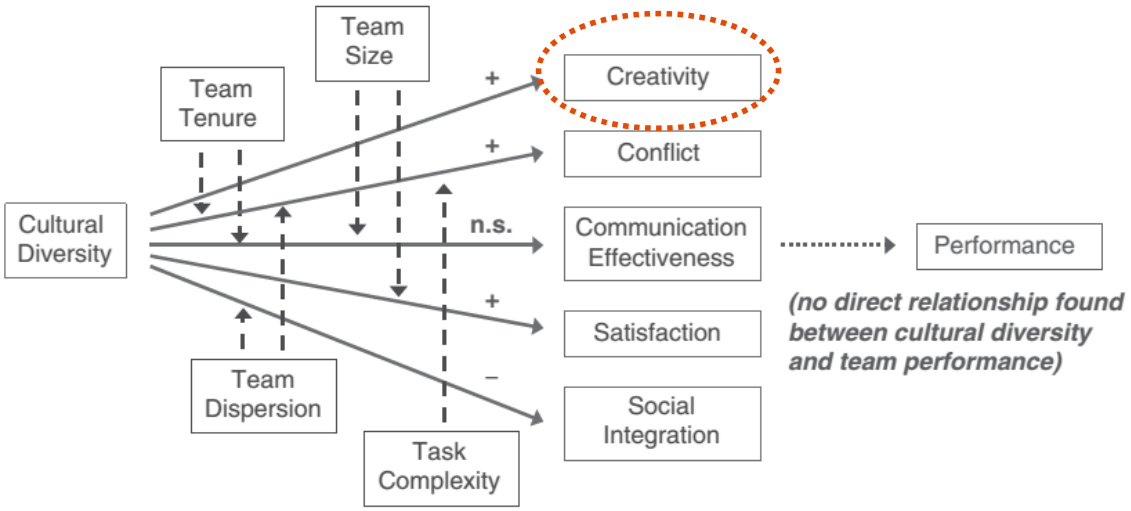
Das Innovationspotenzial ist bei einem Verhältnis 50:50 von Frauen und Männern optimal genutzt:



Quelle: London School of Economics

Der Diversity Management Business Case
Innovationspotenziale durch kulturelle Vielfalt

Effekte kultureller Diversität in Teams



Quelle: Stahl et al. 2009

Teckentrup GmbH & Co. KG

„Mit ihren vielfältigen Sprachkenntnissen und kulturellen Kompetenzen tragen unsere Beschäftigten jeden Tag dazu bei, dass Teckentrup im Exportgeschäft so erfolgreich ist. Diversity Management hat bewirkt, dass sich diese Beschäftigten bei uns willkommen und geschätzt fühlen. Die Zahl der Krankheitstage ist gesunken, und unsere Beschäftigten bleiben länger bei uns im Unternehmen. Dadurch haben wir unter anderem die Kosten für die Personalsuche reduziert."

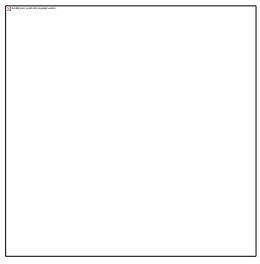
Kai Teckentrup
Geschäftsführer

Diversity Management zahlt sich aus

850 Beschäftigte

SC electronic service GmbH

„Angefangen von der Arbeitgeberattraktivität über Kundenzufriedenheit, Neukundenzuwachs und Prestigeerhöhung bis hin zu Mitarbeiterzufriedenheit und Gewinnung von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern – wir haben nur positive Erfahrungen mit unserem Diversity-Konzept gemacht. Mit Leidenschaft und Überzeugung ist es Teil unserer Unternehmenskultur und Personalphilosophie geworden. Ich kann und werde Diversity Management immer wärmstens anraten."



Hilal Fatma Dinc
Personalleiterin

Diversity Management fühlt sich gut an

37 Beschäftigte

Bäckerei & Konditorei Plentz

„Als engagierter Christ lege ich viel Wert auf eine vorurteilsfreie Unternehmenskultur in unserer Bäckerei. Wir haben in unserem Familienunternehmen Fachkräfte aus Osteuropa und Spanien beschäftigt. Unseren Azubis ermögliche ich ein mehrwöchiges Praktikum in einer Bäckerei in Italien, Frankreich oder Spanien innerhalb der Ausbildung. Diese gelebte Vielfalt fördert unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und bringt uns tolle Rezepte und Ideen, wie zum Beispiel eine ungarische Apparatur für die rationelle Herstellung von Marzipankartoffeln."

Karl-Dietmar Plentz
Geschäftsführer

Diversity Management erweitet den Horizont

ca. 100 Beschäftigte

Quelle: Charta der Vielfalt

Beispiel Otto Group
Nutzen eines Diversity Managements

Schaffung einer Win-Win-Situation für Mitarbeiter und Unternehmen	
Mitarbeiter	• Durch die gegenseitige Anerkennung und **Nutzung der vorhandenen Vielfalt** wird die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne einer positiven Arbeitseinstellung und wertschätzendes Miteinander verbessert. • Bessere **Vereinbarkeit von Beruf und lebensphasenspezifischem Privatleben** führt zu erhöhter Mitarbeiterbindung und Ansprache von bislang wenig beachteten Potenzialen.
Unternehmen	• Ausweitung des Talentmanagements auf die **Identifikation und Förderung von Potenzialen über den gesamten Lebenszyklus** der beruflichen Karriere hinweg. • **Unternehmen profitieren** von der Vielfalt, da nach Geschlecht, Alter, Herkunft und Konstitution gemischte Teams eine erhöhte **Innovationskraft und Produktivität** aufweisen. • Die **Arbeitgeberattraktivität** wird durch die Gestaltung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik gesteigert.
Gesellschaft	• Das Konzept trägt der **gesamtgesellschaftlichen Entwicklung** Rechnung und etabliert entsprechende Organisationsstrukturen und Prozesse.

5 Diversity Management der Otto Group, Hamburg, September 2014

otto group

Beispiel Commerzbank
Relevanz des Diversity Managements

COMMERZBANK

Die Bedeutung des Themas Diversity & Inclusion für die Bank ist in den vergangenen Jahren ständig gewachsen

„Wesentlichkeitsmatrix“

Bericht zur unternehmerischen Verantwortung 2015

Quelle: Bericht zur unternehmerischen Verantwortung 2015

INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Teilhabe und Mitwirkung als zentrale Voraussetzung einer demokratischen Wirtschaft

Gestaltungsfelder einer demokratischen Wirtschaftsordnung			
	Mitwirkung	**Teilhabe**	**Verantwortung**
Makro-Ebene: Staat, Gesellschaft	Wirtschaftsdemokratie, Mitbestimmung, Bürgerentscheid, Rahmenordnung	Eigentum, Erbe, Vermögen	Legitimation, Haftung, Risikomanagement
Meso-Ebene: Region, Stadt	Bürgerbeteiligung, Bürgerentscheid	Solidarische Lebens-formen, Communities, Kooperationen	Mitweltorientierung, Haftung
Mikro-Ebene: Organisationen	Mitarbeitenden-partizipation bei Entscheidungen, Wahl von Führungskräften, demokratische Organisationen	Erfolgs- / Gewinn-beteiligung, demokratische Unter-nehmensverfassungen und –formen	Haftung, Mitweltorientierung, Legitimation
	Ausgeschlossensein	**Ausgrenzung**	**Unverantwortlichkeit**

INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

In Anlehnung an Bergmann et al. 2018

Kontakt
ufs@diversity-institut.de

INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT

Die Urheberrechte für das Vortragsmaterial liegen beim Institut für Diversity Management. Jede Vervielfältigung, Weitergabe der Unterlagen oder anderweitige Verwendung ist nur mit ausdrücklicher Erlaubnis des Urhebers gestattet.