

# BESCHLUSS

---

des Bundesvorstandes der FDP, Berlin, 15. Juni 2015

---

Der Bundesvorstand der Freien Demokratischen Partei hat in seiner Sitzung am 15. Juni 2015 beschlossen:

## **Ganzheitliches Diversity Management in der Arbeitswelt voranbringen**

Im Jahr 2013 ist die FDP als erste Partei der „Charta der Vielfalt“ beigetreten. Dieses Bündnis aus privaten und öffentlichen Arbeitgebern verpflichtet seine Mitglieder auf ein Diversity Management in der eigenen Organisation. Es ist auch politischer und gesellschaftlicher Auftrag, das Thema voranzutreiben.

Diversity Management ist zunächst ein unternehmerisches Konzept, das auf eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts vor der Unterschiedlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt. Es bekämpft systematisch offene Diskriminierung und macht unbewusste Hemmnisse bewusst. So schafft es gleiche Chancen für Aufstieg durch Leistung – unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung.

Die Freien Demokraten befürworten ein ganzheitliches Diversity Management in der Arbeitswelt. Es entspricht dem liberalen Verständnis des verantwortlichen Unternehmertums und steigert so die Akzeptanz der Sozialen Marktwirtschaft. Dieser Ansatz ist für uns eine sinnvolle Alternative zu Quoten und anderen Formen bürokratischer Antidiskriminierungspolitik.

Zugleich ist er angesichts der empirisch vorhandenen wirtschaftlichen Vorteile auch Teil einer ökonomischen Modernisierungsstrategie. Diversity Management fördert Selbstbestimmung und Chancengleichheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vielfältige Teams in einem offenen Arbeitsumfeld und einer offenen Unternehmenskultur bilden zugleich eine Säule für wirtschaftlichen Erfolg. So werden Talente und unterschiedliche Erfahrungen genutzt, Vertrauen gebildet und Ängste vor Nachteilen am Arbeitsplatz genommen. Vielfalt im Unternehmen – etwa durch bewusst gemischte Teams – fördert Kreativität und bringt die Sicht unterschiedlicher Kundenzielgruppen ein.

Dies ist auch volkswirtschaftlich relevant. Ökonomische Studien aus den USA zeigen, dass diejenigen städtischen Regionen besonders erfolgreich sind, in denen die Gesellschaft ein hohes Maß an Toleranz zeigt, da sich kreative Köpfe zu diesen Regionen und Kulturen besonders hingezogen fühlen.

### Best Practices verbreiten, Kompetenz vermitteln

Aufgabe des Staates ist es nicht, Diversity Management über Regulierung zu verordnen. Vielmehr geht es um politische Moderation und um die Rolle des Staates als Arbeitgeber im öffentlichen Dienst.

Wirtschaft, sozialer und öffentlicher Sektor sollen über Instrumente und den wirtschaftlichen Nutzen ganzheitlichen Diversity Managements informiert werden. Best Practice Dialoge zu initiieren und

zu unterstützen, ist vor allem Aufgabe des Bundeswirtschafts- und des Bundesarbeitsministeriums, nicht wie bisher nur des Bundesfamilienministeriums.

Wir wollen, dass das Thema „Vielfalt in der Arbeitswelt“ im Blick auf moderne Unternehmenskultur in der beruflichen Bildung verankert wird und dass im Fortbildungswesen der Wirtschaft Schulungsangebote aufgenommen werden.

Im Rahmen unseres Dialogs mit der Wirtschaft empfehlen wir Freie Demokraten den Kammern, Unternehmensverbänden und Gewerkschaften, über die Vorteile eines ganzheitlichen Diversity Managements aufzuklären und als Botschafter zu fungieren. Wir regen an, das Thema zum Gegenstand betrieblicher Vereinbarungen zu machen.

#### Konzepte für den Mittelstand entwickeln

Best Practices als Vorbild zu vermitteln, hat eine zentrale Bedeutung. Daher ist es von hoher Bedeutung, einfache und kostengünstige Diversity-Konzepte für den Mittelstand zu entwickeln. Wir ermuntern Unternehmen und ihre Verbände, aber auch die Wissenschaft, hier tätig zu werden. Solche Vorhaben sollten auch von den zuständigen Ministerien gefördert werden.

#### Ganzheitliches Diversity Management: Alle Dimensionen von Diversity gleichberechtigt einbeziehen

Die unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt (u.a. Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Behinderung, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung) werden heute höchst ungleichgewichtig von Unternehmen und Behörden in ihre Diversity Strategien einbezogen. Insbesondere Dimensionen, die man den Menschen nicht sofort ansieht, also Religion und sexuelle Orientierung, bleiben häufig unbeachtet. Strategien privater und öffentlicher Unternehmen sollten daher so ausgestaltet sein, dass sie gerade diese Dimensionen explizit berücksichtigen.

#### Ganzheitliches Diversity Management im öffentlichen Dienst

Ganzheitliches Diversity Management in der Arbeitswelt ist nicht nur auf die Privatwirtschaft beschränkt sondern schließt Behörden, Gerichte, öffentliche Verwaltungen, Stiftungen, Vereine und Körperschaften genauso mit ein. Der öffentliche Dienst muss mit gutem Beispiel vorangehen. Strukturen der Frauen- und Behindertenbeauftragten sollten in einen breiteren Ansatz von ganzheitlichem Diversity Management umgestaltet werden. Dabei ist es erforderlich, alle Dimensionen von Vielfalt auch gesondert anzusprechen, denn ansonsten gehen berechnigte Anliegen von Minderheiten unter.

#### Ganzheitliches Diversity Management fördern, Bürokratie senken

Ganzheitliches Diversity Management würde einen Schub erhalten, wenn funktionierende Management-Systeme an anderer Stelle bürokratische Anforderungen an Unternehmen senken würden. Hier wollen wir den Dialog über machbare Wege suchen.