

Wie die Umsetzung von Diversity in Unternehmen wirklich gelingt

Um Diversity im Arbeitsalltag fest zu verankern, müssen auch die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen werden. Dr. Oliver Vollstädt, Fachanwalt und Partner der Kanzlei KLIEMT.Arbeitsrecht, und Christina Hartmann, Fachanwältin und Counsel, erklären, was Unternehmen wissen sollten.

Dr. Oliver Vollstädt
Fachanwalt und Partner



einen grundlegenden Mentalitätswechsel vom mitunter bloßen Bekenntnis zum Diskriminierungsschutz hin zum gelebten Diversity-Management. Diskriminierungsschutz wird nicht mehr als risikoträchtige Pflichtaufgabe wahrgenommen. Vielmehr sehen viele Mandanten die Vorteile, die sich aus der Vielfalt in der Belegschaft ergeben, und treiben das Diversity-Management durch Workshops, Schulungen und Corporate Policies aktiv voran.

Christina Hartmann
Fachanwältin und Counsel



Frau Hartmann, wo liegen die Herausforderungen, wenn man Diversität in der Corporate Policy verankern will?

Hartmann: Vor allem in der Konsensbildung aller Beteiligten und der einvernehmlichen Formulierung von konkreten Verhaltensregeln. Die Blickwinkel von Geschäftsleitung, Führungskräften, Mitarbeitenden und Arbeitnehmervertretung auf Diversity sind bisweilen recht unterschiedlich. Und: Der zunehmende Fokus auf die individuellen Gegebenheiten verlangt vom Arbeitgeber ein hohes Maß an Flexibilität und Offenheit für Vorschläge der Mitarbeitenden sowie transparente und vertrauliche Kommunikationswege.

Herr Dr. Vollstädt, Diversität rückt in der Personalarbeit immer mehr in den Fokus. Welche Veränderungen erleben Sie in der arbeitsrechtlichen Beratungspraxis?

Vollstädt: Ein erster Meilenstein für das Thema Diversity war sicherlich die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006. Hier wurde in Deutschland erstmals der Schutz vor Diskriminierung umfassend gesetzlich geregelt – beispielsweise wegen der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung. Seither erleben wir in der Praxis

Muss man die Vorgaben oder Änderungen mit dem Betriebsrat abstimmen?

Vollstädt: Das hängt davon ab, was der Arbeitgeber konkret plant. Möchte er lediglich gesetzliche Vorgaben zum Diskriminierungsschutz »1:1« oder eine Verlautbarung zur Diversity-Unternehmensphilosophie umsetzen, besteht keine Mitbestimmungspflicht. Anders ist dies, wenn innerbetrieblich konkrete Verhaltensregeln aufgestellt werden und die Einhaltung möglicherweise überprüft oder beurteilt werden soll. Ungeachtet dessen darf man nicht unterschätzen, welche Bedeutung die Einbindung des Betriebsrats für die Akzeptanz in der Belegschaft und damit für den praktischen Erfolg des Diversity-Managements hat.

Wo herrscht der größte Beratungsbedarf? Wo gibt es Grenzen oder Schwierigkeiten?

Hartmann: Unternehmen, die das Projekt Diversity-Management in Angriff nehmen, brauchen zuerst eine Bestandsaufnahme. Bereits bei diesen ersten Schritten ist der Beratungsbedarf erfahrungsgemäß groß. Nehmen Sie das Beispiel einer Mitarbeiterbefragung, die für viele Unternehmen das Mittel der Wahl ist. Neben einer etwaigen Mitbestimmung

des Betriebsrats spielt hierbei vor allem der Datenschutz eine große Rolle, da die relevanten Informationen besonders sensible Lebensbereiche der Mitarbeitenden betreffen.

Gibt es spezielle Herausforderungen für Unternehmen, die international tätig sind?

Vollstädt: Die gibt es. International tätige Unternehmen müssen konzernweit möglichst einheitliche Maßstäbe implementieren. Die Gestaltungsspielräume sind also zumeist eng, was die lokale Akzeptanz schmälern kann.

Hartmann: Zudem fehlt es häufig an der Sensibilität für landesspezifische rechtliche Besonderheiten. Denken Sie an unser deutsches Mitbestimmungsrecht. Diese Form der Arbeitnehmerbeteiligung ist zum Beispiel anglo-amerikanischen Konzerngesellschaften oft fremd und trifft dort bisweilen auf wenig Verständnis.

Interview **Rüdiger Schmidt-Sodingen**