

Chancengleichheit & Mitarbeitervielfalt

Der Fonds für Stiftungen INVESCO bewertet eine Gleichstellungspolitik und die Gewährleistung von Chancengleichheit als positive Unternehmensleistung.

Durch ein aktives Management und eine Förderung der Mitarbeitervielfalt können Unternehmen der derzeitigen Diskriminierung in der Arbeitswelt entgegenwirken und positive Effekte erzielen. Diese Prozesse wirken meist über die Arbeitswelt hinaus in andere Lebensbereiche.

Definition

Der Umgang mit Arbeitskräften und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bilden ein wichtiges Kriterium bei der Bewertung von Unternehmen und ihrer Sozialpolitik. Vor allem die Kriterien Gleichberechtigung und personelle Vielfalt (Diversity) haben in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen.

Die Forderung nach Chancengleichheit im Unternehmen umfasst Themen wie gleicher Lohn für gleiche Arbeit, die Besetzung von Führungspositionen durch Frauen und die Beseitigung von versteckter Diskriminierung.

Diskriminierung am Arbeitsplatz bezieht sich nicht nur auf Kriterien wie Herkunft und Geschlecht. Auch Religion, Alter, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft spielen für viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Rolle. Das Problem der Ungleichbehandlung von bestimmten sozialen Gruppen findet sich in fast allen Bereichen des Arbeitsmarktes wieder, angefangen bei der Diskriminierung bei Neueinstellungen über die Lohnbenachteiligung bis hin zu ungerechtfertigter Kündigung.

Inzwischen ist vielen Arbeitgebern bewusst, dass jede Form von Diskriminierung auch einen negativen Einfluss auf die Geschäftslage hat, da sie die Auswahl von qualifizierten Arbeitskräften einschränkt. In Unternehmen kommen immer mehr Arbeitskräfte nicht mehr nur aus dem Heimatland, sondern decken eine Vielzahl an Nationen ab. Unternehmen erkennen zunehmend daher den Vorteil personeller Vielfalt und haben das Prinzip des Diversity Management in ihre Unternehmensführung aufgenommen. Dabei geht es um mehr als nur um die Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften. Vielmehr handelt es sich um ein Gesamtkonzept des Umgangs mit personeller Vielfalt zum Nutzen aller Beteiligten, also auch des Unternehmens. Zudem müssen Arbeitgeber und Gewerkschaften die zentrale Rolle bei der Nichtdiskriminierungspolitik übernehmen, da der Staat die Maßnah-

men gegen Diskriminierung nicht allein umsetzen kann. Eine aktive Gleichstellungspolitik im Arbeitsmarkt ist besonders wichtig, da hier eingeleitete Maßnahmen weit über die Arbeitswelt hinauswirken.

Bewertung

Für die Bewertung einer Nichtdiskriminierungspolitik eines Unternehmens werden zwei Hauptkriterien beurteilt: die Unternehmenspolitik und das Managementsystem, das die Umsetzung der Chancengleichheit garantieren soll. Bei beiden Kriterien werden unterschiedliche Aspekte in Betracht gezogen.

In der Unternehmenspolitik wird darauf geachtet, ob das Unternehmen eine Nichtdiskriminierungspolitik hat, wie umfangreich sie ist, wie sie eingesetzt wird und ob das Prinzip der Chancengleichheit zur Anwendung kommt.

Beim Managementsystem werden Aspekte wie Monitoring, die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen oder der Förderungsumfang von Familien berücksichtigt. Bei beiden Kriterien ist eine Negativbewertung des Unternehmens möglich, wenn keine entsprechende Unternehmenspolitik und/oder ein entsprechendes Managementsystem implementiert ist.

► In Kürze:

Um Chancengleichheit in der Arbeitswelt zu erlangen, hat ein immer größer werdender Teil der Unternehmen eine Anti-Diskriminierungspolitik implementiert und Verfahren entwickelt, diese auch umzusetzen und Benachteiligungen, z.B. von Frauen, abzubauen.

Performance

Die meisten Unternehmen haben erkannt, welche Nachteile eine Diskriminierung von Frauen und anderen Gruppen mit sich bringt und setzten sich daher aktiv für Chancengleichheit am Arbeitsplatz ein. In vielen Unternehmen ist ein Diversity Management zu einem festen Bestandteil der Unternehmensführung geworden, wodurch nicht nur die Diskriminierung von Minderheiten verhindert, sondern auch eine produktivere Gesamtatmosphäre erreicht wird. Gleichwohl bleibt beispielsweise bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen noch viel zu tun.

Stand: November 2005