



Steffi Grimm:
„Die Diversität in der Gesellschaft nimmt zu und ebenso jene in den Betrieben.“

Potenziale der Vielfalt in Betrieben

Die Vielfalt in Unternehmen nimmt ebenso wie jene in der Gesellschaft zu. Betriebe, die Diversität als Chance begreifen, profitieren davon ebenso wie es ihre Beschäftigten tun und dies auch aus gesundheitlicher Sicht. **Text:** Dietmar Schobel



Durch die Globalisierung, den Wandel des Arbeitsmarktes und die demografische Entwicklung nimmt die Diversität in der Gesellschaft zu und ebenso jene in den Betrieben“, sagt *Steffi Grimm*, Referentin beim deutschen Betriebskrankenkassen Dachverband und dort unter anderem für die Koordinierungsstellen für Betriebliche Gesundheitsförderung und die „Initiative Gesundheit und Arbeit“ zuständig. Die Tatsache, dass die Belegschaften zunehmend bunter und vielfältiger würden, bringe für die Betriebliche Gesundheitsförderung neue Herausforderungen mit sich, aber auch zusätzliche Potenziale und Chancen, meint die deutsche Expertin. „Wenn wir die Diversität in den Betrieben wahrnehmen, wertschätzen und berücksichtigen, lassen sich die Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention gezielter und individueller ausgestalten“, betont *Steffi Grimm*. Dadurch sei es auch möglich, die Menschen mit den größten Bedarfen für Ge-

sundheitsförderung und Prävention besser zu erreichen und so gesundheitliche Ungleichheit zu verringern.

Ökonomische Gründe

Auf wirtschaftlicher Ebene wird die Vielfalt der Beschäftigten bereits seit den 1980er-Jahren zunehmend berücksichtigt, und das in den USA entwickelte Konzept des „Diversity Management“ spielt seither auch in europäischen Unternehmen eine zunehmend wichtige Rolle. Das hat vor allem ökonomische Gründe: Wer die besten Kräfte für sein Unternehmen finden und sie langfristig an dieses binden will, tut gut daran die individuellen Unterschiede anzuerkennen und Diskriminierung zu vermindern. Die sechs Kerndimensionen von Diversität geben dabei Orientierung. Das sind Alter, Geschlecht, ethnische und nationale Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie Behinderung und Beeinträchtigung (siehe auch Kasten: „Kerndimensionen der Vielfalt in der Arbeitswelt“).

Durch die demografische Entwicklung und den steigenden Fachkräftebedarf suchen Organisationen inzwischen etwa schon gezielt speziell nach älteren Beschäftigten oder nach Personal mit Migrationshintergrund.

Individuelle Fähigkeiten wertschätzen

Der Blick durch die „Diversitätsbrille“ sollte freilich nicht dazu führen, dass nur ein Merkmal von Vielfalt wahrgenommen und stereotype Annahmen getroffen werden, wie etwa: Alle Frauen sind sozial kompetenter, alle Jüngeren sind flexibler oder alle Älteren brauchen ergonomische Sessel. Denn wer möchte schon ausschließlich auf sein Alter oder sein Geschlecht reduziert gesehen werden? „Es geht vielmehr darum, die vielfältigen Potenziale und Fähigkeiten wertzuschätzen, die jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in die Organisation mitbringt und dort einsetzt“, erklärt *Steffi Grimm*. Unternehmen, in denen diese Haltung vorherrscht sind per se schon in gewissem Ausmaß gesundheits-

förderlich. Das Konzept von Diversität mit Betrieblicher Gesundheitsförderung zu verknüpfen ist deshalb naheliegend. Die Ansätze sind sich inhaltlich und methodisch ähnlich und tragen beide dazu bei, dass die Ressourcen der Beschäftigten ganzheitlich anerkannt und gefördert werden. Für Unternehmen können sich durch BGF und ebenso durch Diversity

Management Win-Win-Situationen ergeben und erst recht aus der Kombination der beiden Zugänge: Die Betriebe werden konkurrenzfähiger und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt. Einen ersten Einstieg in das Thema gibt es über das Internet unter www.online-diversity.de durch den „Kurz-Check Diversity“ für

Unternehmen der Technischen Universität Dortmund. Weiterführende Informationen enthält die Broschüre „Potenziale der Vielfalt in der Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung“ der deutschen Initiative „Gesundheit und Arbeit“, die unter www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igafakten/igafakten-8 zur Verfügung steht.

KERNDIMENSIONEN DER VIelfALT IN DER ARBEITSWELT

Die vom Einzelnen nicht oder nur schwer veränderbaren **Kerndimensionen** von Diversität sind Alter, Geschlecht, ethnische und nationale Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie Behinderung und Beeinträchtigung. Außerdem werden in der wissenschaftlichen Literatur verschiedene **sekundäre Dimensionen** beschrieben, die in unterschiedlichem Maß auch veränderbar sein können. Das sind zum Beispiel der Familienstand, Elternschaft, der Wohnort, das Einkommen und die Stellung in der beruflichen oder auch gesellschaftlichen Hierarchie oder die Gewohnheiten eines Menschen. Im Folgenden werden die Kerndimensionen mit Bezug auf die Arbeitswelt näher beschrieben:

Alter

Der Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung wächst kontinuierlich. Um dieser Entwicklung gerecht zu werden, wird in der Arbeitswelt unter anderem auch darauf fokussiert, die Arbeitsverhältnisse alter(n)sgerecht zu gestalten und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Unternehmen setzen dafür unter anderem auf altersgemischte Teams, auf Konzepte des lebenslangen Lernens und weiten ihre Angebote zur Gesundheitsförderung aus.

Geschlecht

Die Diversitätsdimension Geschlecht erfährt in der Arbeitswelt schon länger größere Aufmerksamkeit. Die Chancengleichheit von Frauen und der Abbau von Diskriminierungen stehen dabei im Zentrum. Weitere Themen sind in diesem Zusammenhang etwa die Ver-

einbarkeit von Beruf und Familie sowie flexible Arbeitszeitmodelle. Die gendersensible Betrachtung arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen nach Branchen oder Berufen ist ebenfalls von großer Bedeutung. Belastungen aber auch Ressourcen können sich auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirken. Weiterführende Informationen enthält unter anderem die 2017 erschienene Publikation „Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb“ der deutschen Initiative „Gesundheit und Arbeit“ (iga), die unter www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte zum Download zur Verfügung steht.

Ethnische und nationale Herkunft

Durch die Globalisierungsprozesse hat die Zuwanderung in den letzten Jahrzehnten zugenommen und wird weiter ansteigen. Dadurch wird auch die kulturelle Vielfalt in Unternehmen größer. Die damit verbundenen Herausforderungen und Chancen erfordern von allen Beteiligten in Unternehmen einen Umgang miteinander, der von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist.

Religion und Weltanschauung

Unternehmen können dazu beitragen, Vorurteile abzubauen, indem sie offen mit unterschiedlichen Religionen umgehen. Das kann in der Praxis zum Beispiel durch einen interkulturellen Kalender geschehen, der die Feiertage und Feste verschiedener Religionen berücksichtigt. Oder es werden nicht nur zu

Weihnachten Glückwunschkarten verschickt, sondern zum Beispiel auch zum islamischen Fest des „Fastenbrechens“ oder zu „Jom Kippur“, dem Versöhnungsfest und höchsten jüdischen Feiertag.

Sexuelle Orientierung

Lange galt die sexuelle Orientierung als Privatsache, die nichts mit dem Berufsleben zu tun hat. Doch sie lässt sich auch nicht völlig aus diesem ausklammern, allein schon weil am Arbeitsplatz häufig von der Familie, der Lebenspartnerin oder dem Lebenspartner, den Kindern oder dem letzten Urlaub gesprochen wird. In dieser Dimension werden hetero- und homosexuelle, bisexuelle, trans- und intersexuelle Menschen gleichermaßen berücksichtigt. Unternehmen, die sich klar gegen jede Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung positionieren, können zum Abbau von Vorurteilen beitragen und bei der Personalsuche von ihrer Offenheit profitieren.

Behinderung und Beeinträchtigung

In den vergangenen Jahren hat sich die Aufmerksamkeit für eine stärkere Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt erhöht. Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen vom Dezember 2006 hat dazu viel beigetragen. Barrierefreie Arbeitsplätze sind die Voraussetzung für eine inklusive Arbeitswelt. Damit Menschen mit Beeinträchtigungen nicht an der Teilhabe am Arbeitsmarkt (be)hindert werden, müssen jedoch auch die nach wie vor vorhandenen „Barrieren in den Köpfen“ verstärkt abgebaut werden.

Quelle: Verkürzt nach: Steffi Grimm und Sören Brodersen: „Potenziale der Vielfalt in der Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung“, iga.Fakten 8, Jänner 2016, Dresden: iga.