

Pressemitteilung

KONSEQUENTES ADG BRINGT VORTEILE FÜR WIRTSCHAFT

Studie:

Erfolgreiche Unternehmen sind dem Antidiskriminierungsgesetz voraus

Köln, 20. Januar 2006 – Anlässlich der heutigen, hitzigen Debatte im Deutschen Bundestag über das Antidiskriminierungsgesetz (ADG) empfiehlt der Diversity-Experte Michael Stuber eine pragmatische und klare Umsetzung der EU Antidiskriminierungsrichtlinien. Die fehlende Weitsicht und Fachkenntnis mancher Politiker sei „erschreckend“. Denn Erfahrungen führender Unternehmen mit „Diversity“ zeigten, dass umfassende Anti-Diskriminierungs-Konzepte Akzeptanz erhalten und größere **Mehrwerte** bieten, als Inzellösungen oder Sonderregelungen, wie sie derzeit in einzelnen Gesetzen „versteckt“ seien. „Das ADG muss sich konsequent gegen Diskriminierung und Ausgrenzung richten und Alter, Behinderung, Geschlecht, ethnisch-kulturelle Prägung, Religion und sexuelle Orientierung gleichermaßen in einem Gesetz umfassen“, fasst der Berater zusammen. Unterschiedliche Handhabungen der Themen seien kontraproduktiv.

Studien und Erfahrungen anderer Länder belegen, dass die mit den EU-Richtlinien verbundenen Regelungen praktikabel sind und mittels durchdachter Anpassungen von Personalprozessen zu greifbaren Verbesserungen für Unternehmen und Beschäftigte führen: „Ein konsistentes Antidiskriminierungsgesetz hilft, die **Zukunftsfähigkeit des Standorts Deutschland** in einer globalisierten Welt zu sichern. Der konstruktive Umgang mit Unterschieden wird immer wichtiger. Jede Art von Benachteiligung oder Belästigung wirkt sich nachteilig aus und verhindert die Nutzung der Potenziale von Beschäftigten“, so Stuber. Das ADG passe zur Neuausrichtung der Wirtschaft und zu modernen Unternehmenswerten.

Die aktuelle, bundesweite **Unternehmensbefragung** DPS zeigt, dass die Wirtschaft das ADG zum Anlass nimmt, Optimierungen ihrer Personalsysteme und ihrer Unternehmenskultur vorzunehmen. Am häufigsten sind verbindliche Leitlinien umgesetzt, die sich gegen Diskriminierung richten sowie Systeme, die eine Beschwerde ermöglichen. Weiterhin verbreitet sind Überprüfungen von Unternehmenskultur und Personalinstrumenten. Besonders hoch ist der Anteil der befragten Unternehmen, die planen, ihre HR-Systeme zu auditieren (43 %). Die Studie zeigt auch, dass Unternehmen mit Diversity wirtschaftliche Vorteile verfolgen.

Die Diversity Praxis Studie (DPS) von *Ungleich Besser Diversity Consulting* untersuchte im Jahr 2005 in Kooperation mit der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt und dem Personalmagazin die betriebliche Diversity Praxis in 46 Unternehmen in Deutschland. www.ungleich-besser.de/dps

Kontakt: Ungleich Besser Diversity Consulting, Bereich Kommunikation,
Felix Wittig, Telefon 0221-222 12-50; Email: kommunikation@ungleich-besser.de

Das Konzept Diversity in Kürze:

Diversity ist ein ganzheitliches Konzept der Unternehmensführung, dass die Heterogenität der Belegschaft in den Vordergrund stellt und zur Erfolgssteigerung von Organisationen nutzbar macht. Dazu strebt der Ansatz eine umfassende Wertschätzung von Vielfalt an und zielt auf die Einbindung aller Beschäftigten und Kunden ab, um damit verbundene Potenziale bestmöglich auszuschöpfen. Diversity erfordert ein Umdenken von Monokulturen und die Entwicklung von Diversity-Kulturen.

Lesetipp

Fachbuch
 „Diversity“
 Luchterhand-
 Verlag

Webtipp:

www.ungleich-
 besser.de

Ungleich Besser Diversity Consulting:

Die Beratungsfirma forscht und publiziert seit neun Jahren zu Diversity und unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung. Zu den Kunden zählen u.a. BP, Commerzbank, Deutsche Bank, Deutsche Telekom und Ford.

