

Charta der Vielfalt

Wertschätzung als Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg



Wie viele andere Unternehmen und Organisationen hat auch die BDA die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Mit diesem Bericht geben wir – wie mit der Unterzeichnung zugesagt – öffentlich Auskunft über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung. Wir berichten, warum wir die Charta unterzeichnet haben (I.), wie wir die Charta in der eigenen Organisationskultur leben (II.) und mit welchen Aktivitäten wir die Umsetzung der Charta zum Gegenstand des Dialogs mit anderen machen (III.).

14. November 2014

I. Warum die BDA die Charta unterstützt

Die BDA ist der sozialpolitische Spitzenverband der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir treten für das Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell der Sozialen Marktwirtschaft ein, das unternehmerische Freiheit mit der Verantwortung für das Gemeinwohl verbindet.

Die Interessen unserer Mitglieder überzeugend zu vertreten gelingt uns durch Fachkompetenz, Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit, Respekt vor abweichenden Meinungen und einen fairen Austausch miteinander.

Wir pflegen einen wertschätzenden Umgang mit Unternehmen, Mitgliedsverbänden, Gewerkschaften, Politik, Presse und gegenüber der Öffentlichkeit. Auch im eigenen Haus hat die Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen einen hohen Stellenwert. Wir sehen in der Anerkennung von Vielfalt einen wichtigen Beitrag dafür, dass alle vorhandenen Talente sich bestmöglich entwickeln und entfalten können. Sie ist daher Bestandteil unserer Organisationskultur und eine wichtige Grundlage für unseren Erfolg als Spitzenverband.

II. Was wir im eigenen Verantwortungsbereich tun

Karriere und Personalentwicklung

Die BDA richtet sich bei ihrer Einstellungs- und Beförderungspraxis ausschließlich nach fachlicher und persönlicher Eignung. Wir erwarten darüber hinaus, dass sich alle unmittelbar mit der Vertretung von Arbeitgeberinteressen befassten Beschäftigten mit den Zielen der BDA identifizieren. Nicht von Relevanz ist dagegen, welches Alter, welches Geschlecht, welche sexuelle Orientierung und Identität, welche Nationalität, welche ethnische Herkunft, welche Religion oder Weltanschauung Bewerberinnen und Bewerber haben und ob sie mit einer Behinderung leben.

Unsere Führungskräfte sind geschult, diskriminierende Verhaltensweisen zu vermeiden, zu erkennen und sie ggf. zu unterbinden.

Das Weiterbildungsangebot der BDA ist auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten und steht grundsätzlich allen Beschäftigten offen.

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Mitglied von **BUSINESSEUROPE**

Hausadresse:
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:
11054 Berlin

bda@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

T +49 30 2033-0
F +49 30 2033-2105

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die BDA setzt auf familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. Dafür haben wir eine „Regelung der flexiblen Arbeitszeit“ getroffen. Darüber hinaus können individuell nach den Bedürfnissen der Beschäftigten und den Bedingungen des Arbeitsplatzes weitere Flexibilisierungen vereinbart werden. Gleiches gilt für die Möglichkeit, Arbeitsleistungen in Telearbeit von zu Hause aus zu erbringen.

Um die Beschäftigten bei der Betreuung ihrer Kinder und pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen, hat die BDA einen Vertrag mit einem Anbieter für Familienservices geschlossen. Dieser umfasst die Themenkomplexe Kinderbetreuung, Erziehung, Lebenslagencoaching und Hilfe bei Pflegefällen in der Familie.

Menschen mit Behinderung

- Alle Büro- und Besprechungsräume der BDA sind ohne Überwindung von Stufen erreichbar. Dies gilt auch für unser Büro in Brüssel.
- Ein barrierefreier Parkplatz vor dem Haus der Deutschen Wirtschaft ist beantragt.
- Die rollstuhlgeeigneten Zugangstüren zur BDA im Haus der Deutschen Wirtschaft werden im Bedarfsfall durch die für die Sicherheit und den Empfang zuständigen Beschäftigten unseres Dienstleisters geöffnet. Entsprechende Dienstanweisungen sind erteilt. Aktuell läuft die Ausschreibung für die Öffnung der Türen per Tastendruck.
- Es gibt zwei barrierefreie Toiletten im Erdgeschoss.
- Auf unserer Internetseite werden wir ein eigenes barrierefreies Angebot schaffen, welches unsere wichtigsten Inhalte umfasst und schwerpunktmäßig auf die speziellen Interessen und Fragen von Menschen mit Behinderungen zugeschnitten ist.

Geschlechtersensible Sprache

Die BDA verfügt über einen Leitfaden zur geschlechtersensiblen Sprache. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BDA sind angehalten, diesen anzuwenden und bewusst auf eine geschlechtersensible Sprache zu achten. Neue Publikationen der BDA und der Internetauftritt orientieren sich an diesem Leitfaden.

Interkultureller Austausch

Die BDA empfängt regelmäßig internationale Delegationen aus den verschiedensten Regionen der Welt. Allein in 2013 organisierte die BDA zahlreiche Besuchsprogramme und empfing dabei Delegationen aus Politik, Wissenschaft und Medien aus über 30 Ländern. Der intensive Austausch mit internationalen Gästen stärkt die interkulturelle Kompetenz der BDA-Mitarbeiter und ist für die Bewältigung vielfältiger Herausforderungen der multinationalen Zusammenarbeit förderlich.

Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bei der Umsetzung der Charta beziehen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Wir informieren sie über unsere Aktivitäten und laden sie ein, sich mit ihren Vorschlägen einzubringen.

III. Wie wir bei anderen für die Anerkennung von Vielfalt werben

Die BDA wirkt an zahlreichen themenbezogenen Initiativen mit und gibt Publikationen heraus, um in der Öffentlichkeit und in den Unternehmen für die Anerkennung von Vielfalt und die Nutzung der darin liegenden Potenziale zu werben. Genannt sind hier auszugsweise:

- Die BDA veröffentlicht Publikationen, die für eine wertschätzende und an Vielfalt orientierte Personalpolitik (u. a. „Willkommenskultur – ein Leitfaden für Unternehmen“) sowie für die Ausbildung und Beschäftigung von Älteren, Frauen und Menschen mit Behinderung werben (u. a. „Demografiefeste Personalpolitik – Ein Erfolgsfaktor“, „Inklusion Unternehmen – Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“, „Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten“).
- Die BDA informiert in einer regelmäßig aktualisierten Ausgabe ihrer Publikationsreihe „kompakt“ über die Vorteile von Diversity Management.
- Die BDA hat gemeinsam mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), in deren Beirat sie ständiges Mitglied ist, und der Bundesagentur für Arbeit den Wettbewerb „Erfolg kennt kein Alter – Gute Beispiele für die erfolgreiche Gestaltung von Altersvielfalt“ veranstaltet und einen gleichnamigen Handlungsleitfaden für Unternehmen veröffentlicht (2012).
- Die BDA hat in der Expertenkommission der ADS zum Abbau von Altersdiskriminierung in Deutschland im Rahmen des Themenjahres „Im besten Alter: Immer“ (2012) mitgearbeitet.
- Die BDA informiert regelmäßig über die Charta der Vielfalt, ihre Aktivitäten und Initiativen, u. a. auf unserer Homepage oder in unserer Mitgliederpublikation Arbeitgeber Aktuell.
- Die BDA informiert zusammen mit dem BDI, DIHK und ZDH auf der gemeinsamen Internetplattform www.csrgermany.de über das Konzept der sozialen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility) und Aspekte der Diversität. Das Internetportal der vier Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft zeigt auch das umfassende gesellschaftliche Engagement der Unternehmen, schafft ein Netzwerk und fördert den Erfahrungsaustausch.
- Die BDA führt im Rahmen des jährlichen Diversity-Tages eigene Veranstaltungen durch (2013: Organisation des ISWA-Seminars „Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte – Handlungsfelder und Erfolgsfaktoren“).

- Der Verein Charta der Vielfalt erhält seit 2010 eine kostenfreie Präsentationsfläche auf dem Deutschen Arbeitgebertag und hat seine Arbeit im BDA-Ausschuss Betriebliche Personalpolitik mehrfach vorgestellt.
- Der Völklinger Kreis (Berufsverband für schwule Führungskräfte aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Kultur) stellte 2013 seine Aktivitäten im BDA-Ausschuss Betriebliche Personalpolitik vor und präsentiert sich seit 2011 mit einem Stand auf dem Deutschen Arbeitgebertag.
- Die BDA hat gemeinsam mit dem DIHK und dem ZDH die Kampagne „Inklusion gelingt!“ über die Internetplattform www.inklusion-gelingt.de etabliert (seit 2014).
- Die BDA beteiligt sich an der Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung des Bundesarbeitsministeriums (seit 2013).
- Die BDA vergibt gemeinsam mit dem UnternehmensForum, der Bundesagentur für Arbeit und dem Verein Charta der Vielfalt den Inklusionspreis „Unternehmen setzen auf Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ (seit 2013).
- In ihrer Publikation „Bildung inklusiv“ hat die BDA die Anforderungen der Arbeitgeber an ein inklusives Bildungssystem formuliert.
- BDA und Hochschulrektorenkonferenz haben sich in ihrer gemeinsamen Publikation „Internationales Potenzial für Deutschlands Zukunft nutzen“ für mehr Zuwanderung über das Wissenschaftssystem ausgesprochen.
- Als langjährige Partnerorganisation beteiligt sich die BDA in jedem Jahr aktiv am Girls‘ Day und Boys‘ Day mit dem Ziel, einen Wandel im geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten zu erreichen.
- Der von der BDA verliehene Deutsche Arbeitgeberpreis für Bildung greift immer wieder vielfaltsrelevante Themen auf: 2014 „Bildung inklusiv – Potenziale entfalten durch Inklusion“, 2011 „Integration leben – Potenziale entfalten“.
- Das gemeinsam von der BDA und dem Institut der deutschen Wirtschaft getragene Netzwerk *SCHULEWIRTSCHAFT* greift immer wieder vielfaltsrelevante Themen auf und hat 2014 das Jahresthema: MIGRATION. QUALIFIKATION. INTEGRATION – Kulturelle Vielfalt und berufliche Perspektiven.
- Vertreter der BDA werben immer wieder in Publikationen, mit Textbeiträgen und in Reden für die Anerkennung von Vielfalt. U. a. hielt der ehemalige Arbeitgeberpräsident Hundt die Eröffnungsrede beim SAP Diversity Day in 2011, Arbeitgeberpräsident Kramer hat bei der diesjährigen Diversity-Konferenz am 13./14. November 2014 (mit Bundesministerin Schwesig und Staatsministerin Özoğuz) einen Impulsvortrag gehalten.
- Die BDA ist Mitglied des Steuerkreises der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), die als eines von vier Schwerpunktthemen „Chancengleichheit und Diversity“ hat (seit 2002)

Berlin, November 2014