



Unternehmensbeispiel BASF

„Diversity and Inclusion“ startete im Jahr 2008 ursprünglich als Projekt in der BASF und war zu dieser Zeit direkt einem Vorstandsressort unterstellt. Im Rahmen des Projekts wurden das Thema „Diversity and Inclusion“ sowie die D+I-Strategie von BASF im Unternehmen flächendeckend kommuniziert sowie Ziele definiert und Konzepte entwickelt. „Diversity+Inclusion (D+I)“ ist bei BASF seit 2012 in die HR-Organisation integriert und eine Einheit der Abteilung Talent Management. Strategisches Ziel von Diversity+Inclusion ist die Einbeziehung von Vielfalt für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.



Unternehmensbeispiel Schneider Electric Sachsenwerk GmbH

Die Schneider Electric Sachsenwerk GmbH in Regensburg gehört zum 1836 gegründeten Schneider Electric-Konzern. Aktuell sind 72 der 862 Mitarbeitenden der Schneider Electric Sachsenwerk GmbH am Standort Regensburg schwerbehindert; dies entspricht einer Beschäftigungsquote von 8,4 Prozent. Die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Handicap ist in der Unternehmenskultur fest verankert und wird von der Konzern- und Geschäftsführung in besonderer Weise gefördert und unterstützt: So gibt es beispielsweise bereits seit 2002 eine Betriebsvereinbarung zum Thema Integration. Das Unternehmen erhielt 2014 den vom UnternehmensForum, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesagentur für Arbeit und der Charta der Vielfalt ausgelobten Inklusionspreis „Unternehmen setzen auf Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“.



Unterstützung und Hilfe

Zahlreiche Good-Practice-Beispiele – auch im Mittelstand – können dazu beitragen, dass weitere Unternehmen diesen guten Beispielen folgen. Aber auch die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) oder die regionalen Arbeitgeberverbände mit ihren Bildungswerken unterstützen Unternehmen darin, Diversity Management aufzubauen.



Weitere Informationen:

- Charta der Vielfalt, Diversity Management - Mehrwert für den Mittelstand (pdf): <http://rehadat.link/charta>



Recht und Gesetz

Diversity Management als Personalkonzept hat keinerlei rechtlichen Hintergrund. Die Unternehmen sind frei zu entscheiden, mit welchem Personalkonzept sie am besten erfolgreich Mitarbeiter finden und binden.