

## Die Charta der Vielfalt – eine Selbstverpflichtung zu Diversity Management

Der Grundgedanke von **Diversity Management**: Die Wertschätzung der Vielfalt der Mitarbeitende dient dem Erfolg der Organisation. Die Verschiedenheit der Beschäftigten wird bewusst im Rahmen der Personalstrategie und der Organisationsentwicklung gefördert.

Hier setzt die **Charta der Vielfalt** an. Sie ist ein grundlegendes Bekenntnis zu Toleranz, Fairness und Wertschätzung in der Arbeitswelt und Gesellschaft. Mit der Unterzeichnung verpflichten sich Unternehmen und Institutionen, alle Mitarbeitenden gleichermaßen zu respektieren – unabhängig von Alter, Migrationsgeschichte und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Natalie Pawlik unterstützt die Initiative.

Die Arbeitgebendeninitiative Charta der Vielfalt wurde 2006 gegründet und im Januar 2011 in einen Verein überführt, dessen Geschäftsführer Cawa Younosi ist. Der Verein setzt sich für die Verankerung von Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft ein. Dabei möchte er insbesondere mehr Unternehmen und Institutionen für die Idee der Charta der Vielfalt gewinnen, den Wissens- und Erfahrungsaustausch unter den Unterzeichner:innen fördern und sie so bei der Umsetzung von Diversity Management unterstützen. Vereinsmitglieder sind: Accenture GmbH, Allianz Deutschland AG, Arsipa GmbH, BASF SE, Bayer AG, BMW AG, BNP Paribas S. A. Niederlassung Deutschland, Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, BP Europa SE, Commerzbank AG, Clifford Chance Partnerschaft mbB, Daimler Truck AG, DATEV eG, Deutsche Bahn AG, Deutsche Bank AG, Deutsche Telekom AG, DHL Group, EnBW Energie Baden-Württemberg AG, E.ON SE, ERGO Group AG, Ernst & Young GmbH, GILEAD Sciences GmbH, Hays AG, Henkel AG & Co KGaA, IKEA Deutschland GmbH & Co. KG, Internationaler Bund e. V., McDonald's Deutschland LLC, Mercedes-Benz AG, Merck KGaA, Novartis AG, Osram GmbH, OTTO GmbH & Co KG, Procter & Gamble Germany GmbH, Dirk Rossmann GmbH, Sanofi-Aventis Deutschland GmbH, SAP SE, Schaeffler AG & Co. KG, Siemens AG, Siemens Energy AG, Traton SE, Volkswagen AG. Staatsministerin Natalie Pawlik hat darüber hinaus einen festen Sitz im Vereinsvorstand.

## Die Unterzeichner:innen der Charta der Vielfalt

- Bis heute haben über 6.500 Organisationen mit insgesamt rund 15 Millionen Beschäftigten die Charta der Vielfalt unterzeichnet.
- Inzwischen haben 35 der DAX 40-Konzerne die Charta der Vielfalt unterzeichnet – daneben auch zahlreiche deutsche Niederlassungen bekannter Unternehmen aus dem Ausland.
- 15 Prozent der Unterzeichner:innen stammen aus dem öffentlichen Sektor – darunter sind unter anderem neun der zehn größten Städte Deutschlands, 15 Bundesländer, 13 Bundesministerien, sowie 125 Universitäten und Hochschulen.
- Auch bei anderen gesellschaftlichen Akteur:innen findet die Charta der Vielfalt großes Interesse – z.B. Verbände, Vereine, Stiftungen wie die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, das Deutsche Rote Kreuz und auch der Deutsche Fußball-Bund.

## Vielfalt lohnt sich – Fakten und Argumente

### Vorteile von Diversity Management

**Nachhaltigkeit:** Das Thema Belegschaft wird in Zeiten des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels immer entscheidender und Organisationen müssen kreativer auf diese Themen reagieren, um langfristig auf die Herausforderungen der Märkte erfolgreich reagieren zu können.

**Bindung von Beschäftigten:** Unternehmen und Institutionen haben eine geringere Fluktuationsrate, weil Mitarbeitende sich verstanden und in ihrer Vielfalt als Persönlichkeiten geschätzt fühlen.

**Effizienzsteigerung:** Gemischt zusammengesetzte Teams kommen oft zu kreativeren und innovativeren Lösungen als homogene Gruppen. Ferner führen Wertschätzung und Anerkennung bei den Beschäftigten zu höherer Motivation und größerer Bereitschaft sich einzubringen.

**Rekrutierung:** Eine vorurteilsfreie Organisationskultur ist heute ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitsplatzes und damit ein wichtiger Faktor beim verstärkten Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende. Oft ist eine Veränderung der Rekrutierungsprozesse erforderlich, um mit neuen Wegen die besten Talente am Markt anzusprechen, zu bekommen und an die Organisation zu binden.

**Imagebildung:** Die Öffentlichkeit honoriert Unternehmen und Institutionen, die offen und pluralistisch denken.

**Gewinnung neuer Kund:innen im Inland:** Eine heterogene Belegschaft bietet die Möglichkeit eines besseren Zielgruppenmanagements und verbessert den Kontakt zu Kund:innen.

**Erschließung neuer Märkte im Ausland:** Organisationen, die Angestellte mit vielfältigen Hintergründen beschäftigen, haben in Zeiten der Globalisierung größere Chancen, neue Märkte zu erschließen.

**Senkung von Risiken:** Schadensersatzklagen aufgrund des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes sind weniger wahrscheinlich, wenn eine Organisation Diversity Management umsetzt.

Eine Liste der Unterzeichner:innen der Charta der Vielfalt sowie umfassende Informationen rund um das Thema Vielfalt und Diversity Management finden Sie auf der Website der Initiative: [www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

**Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:**

Charta der Vielfalt e.V.  
Albrechtstraße 22  
10117 Berlin  
Tel.: 01515 055 3600  
Fax: 030-288 773 99 99  
E-Mail: [presse@charta-der-vielfalt.de](mailto:presse@charta-der-vielfalt.de)

Berlin, Juli 2025