

# Vorwort

Das Konzept Diversity Management stammt aus den USA und folgt wesentlich der Idee, dass Unternehmen und Verwaltungen ökonomische Vorteile erzielen, wenn sie die Vielfalt ihrer Beschäftigten positiv bewerten und nutzen und nicht wenn sie Menschen ausgrenzen, weil sie anders sind. Die Idee zielt auf den Wandel der Organisationskultur. Die ökonomischen Argumente sind zugleich Kritikpunkte am Konzept: Aus Gerechtigkeitsfragen wird quasi ein betriebswirtschaftlicher Diskurs. Andererseits wird argumentiert, dass Gleichstellungsziele besser erreicht werden, weil Unternehmen betriebswirtschaftliche Konzepte eher unterstützen als eine ethisch-rechtlich motivierte Politik.

Für die Analyse wurden 152 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 1988 bis 2011 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends beim Umgang mit Vielfalt in der Belegschaft bestehen und wie betriebliche Akteure das Thema überhaupt aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke