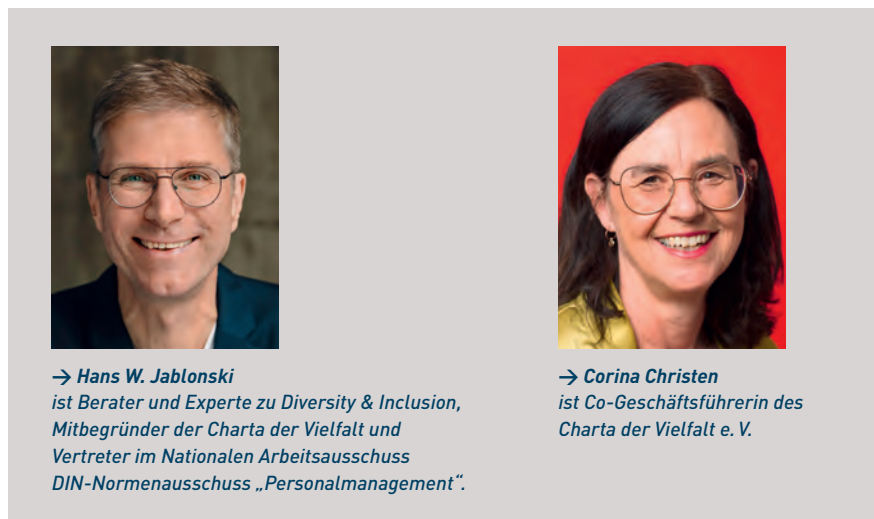


DIN 30415: Eine Norm für die Vielfalt? Eine Norm für das Diversity-Management!

Seit mehr als zwei Jahrzehnten beschäftigen sich Unternehmen in Deutschland mit dem Thema Diversity-Management, also dem bewussten Umgang mit Vielfalt in Organisationen. Die ersten Schritte waren pragmatisch und ohne Konzept oder Orientierung. Es galt, Neuland zu betreten und Wege zu finden, wie personelle Vielfalt und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld gestaltet werden können – sowohl zum Nutzen des Unternehmens als auch der Mitarbeitenden. Seit Ende der 90er Jahre wurden fachliche Diskussionen geführt, um zu klären, was genau unter dem Begriff „Diversity“ zu verstehen ist und wie die besten Umsetzungswege aussehen könnten.

Ein bedeutender Meilenstein wurde in diesem Jahr mit der Norm DIN ISO 30415 erreicht. Diese Norm schafft ein international einheitliches Verständnis von Diversity, Equity & Inclusion und beschreibt, wie erfolgreiches Diversity-Management in Organisationen umgesetzt werden kann. Insbesondere mittelständische und kleine Unternehmen sowie Institutionen ohne spezielle Diversity-Abteilungen erhalten Grundlagen, Verantwortlichkeiten sowie bewährte Praxisbeispiele und Umsetzungsmaßnahmen. Die Norm richtet sich nicht nur an Diversity-Beauftragte, sondern auch an Führungskräfte und andere Interessengruppen. Sie ist branchenübergreifend anwendbar – sei es in öffentlichen, privaten, staatlichen Organisationen oder Nichtregierungsorganisationen (NGOs) – unabhängig von Größe, Tätigkeit, Wachstumsphase oder länderspezifischen Anforderungen. Einige wichtige Punkte aus der Norm:

a) **Definition von „Diversity“:** Die Norm definiert, was unter „Diversity“ zu verstehen ist und wie es in Organisationen umgesetzt werden kann.



→ **Hans W. Jablonski**
ist Berater und Experte zu Diversity & Inclusion,
Mitbegründer der Charta der Vielfalt und
Vertreter im Nationalen Arbeitsausschuss
DIN-Normenausschuss „Personalmanagement“.

→ **Corina Christen**
ist Co-Geschäftsführerin des
Charta der Vielfalt e. V.

Dabei betont sie die Bedeutung der Vielfalt von Geschlecht, Alter, geschlechtlicher Identität, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Behinderung, sozialer Herkunft, Religion und Weltanschauung sowie anderer Merkmale.¹

b) **Führung und Verpflichtung:** Die Norm empfiehlt, dass Führungskräfte und das Top-Management sich aktiv für „Diversity“ einsetzen. Dies umfasst die Entwicklung von Strategien, die Förderung einer wertschätzenden Unternehmenskultur und die Integration von „Diversity“ in die Geschäftsprozesse.

c) **Kommunikation und Sensibilisierung:** Die Bedeutung der Kommunikation über „Diversity“ und die Sensibilisierung in Organisationen wird in der Norm beschrieben.

d) **Personal-Rekrutierung und -entwicklung:** „Diversity“ sollte in dem gesamten Recruiting und Personalentwicklungsprozess integriert sein, um leistungsge-

rechte Personalprozesse sicher zu stellen. Dies umfasst die Gestaltung von Stellenanzeigen, Auswahlverfahren und Weiterbildung und Entwicklung von Personen.

e) **Messung und Nachhaltigkeit:** Die Norm empfiehlt, sowohl die Umsetzung von Diversity-Management als auch die Erfolge von Diversity-Aktivitäten zu messen und zu bewerten. Hierbei sind Kennzahlen, Mitarbeiterenumfragen und andere Instrumente hilfreich.

Die Norm orientiert sich an den Nachhaltigkeitsgrundsätzen der Vereinten Nationen (SDG Sustainable Development Goals) sowie den Grundsätzen der Menschenrechte im Arbeitsleben. Sie bietet eine solide Grundlage für ein zielgerichtetes und strategisches Diversity-Management – und das mit globalem Maßstab. Im Jahr 2021 wurde die ISO 30415 veröffentlicht, die als Grundlage für die DIN ISO 30415 dient und auf weltweiten Erfahrungen von Expertinnen und Experten beruht. Damit wurde der erste globale Standard für ein Diversity-Management gesetzt.

¹ Die Diversity-Dimensionen der Charta der Vielfalt, die der Charta der Vielfalt e. V. vertritt, finden Sie in der Grafik.

Die Diskussionen in der internationalen Arbeitsgruppe zur ISO 30415 waren intensiv, insbesondere hinsichtlich der unterschiedlichen Auffassungen von „Diversity“ je nach Kultur und Gesetzgebung in verschiedenen Ländern.

Zum Beispiel ist die Situation in Deutschland durch ein Betriebsverfassungsgesetz, Teilhabegesetze sowie Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft gekennzeichnet. Im Gegensatz dazu existieren in anderen Ländern wie den USA Regelungen dieser Art nur ansatzweise oder gar nicht. Dementsprechend kommt der Norm ISO 30415 in unterschiedlichen Ländern und Kulturen eine andere Bedeutung und Aufgabe zu.

Die DIN ISO 30415 hat das Ziel, Anregungen zu liefern und Rahmenbedingungen für ein effektives Diversity-Management aufzuzeigen. Die konkrete Anwendung und Umsetzung liegt jedoch in der Verantwortung der einzelnen Länder und Unternehmen und Institutionen. Dabei spielen die individuelle Situation und der Kontext für jede Organisation eine entscheidende Rolle, um die Einführung und Umsetzung eines Diversity-Managements optimal zu gestalten. In der DIN ISO 30415 wird im nationalen Vorwort explizit auf die Besonderheiten der Umsetzung in Deutschland hingewiesen.

Der Charta der Vielfalt e. V. hat sich aktiv an der internationalen und insbesondere nationalen Diskussion zu der Norm 30415 beteiligt. (Siehe Kasten: *Charta der Vielfalt e. V.*)

Mitglieder der Charta der Vielfalt e. V. haben Beiträge und Kommentare zur DIN ISO 30415 geliefert. Daher stehen



Die Dimensionen von Vielfalt.

viele Inhalte der Norm im Einklang mit den Zielen der Charta der Vielfalt. Einige der in DIN 30415 genannten Praxisbeispiele zur Umsetzung von Diversity-Management stammen aus dem Erfahrungsschatz des Charta der Vielfalt e. V.

Der Charta der Vielfalt e. V. unterstützt Unternehmen weiterhin dabei, Diversity & Inclusion zielgerichtet und nachhaltig umzusetzen.

Der Verein Charta der Vielfalt e. V. tritt als Arbeitgebendeninitiative seit 2010 dafür ein, Diversity-Management fest in der deutschen Wirtschaft zu verankern. Mehr als 5.500 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt über 15 Millionen Beschäftigten haben die Selbstverpflichtung Charta der Vielfalt seit 2006 bereits unterzeichnet und tragen dazu bei, Vielfalt in Deutschland gezielt zu fördern. Weitere Informationen finden sich unter: www.charta-der-vielfalt.de.