

---

# Minimumkriterien

Stand April 2015

---

---

## INHALTSVERZEICHNIS

---

---

### ALLGEMEINES

Erläuterungen .....	3
---------------------	---

### HANDLUNGSFELDER

Kommunikation & Information .....	4
Organisations- & Führungskultur .....	5
Personalmanagement .....	6
Qualifizierung .....	7

### KERNDIMENSIONEN

Alter .....	8
Menschen mit Behinderung .....	9
Geschlecht .....	10
Sexuelle Orientierungen .....	11
Ethnische Herkunft & Hautfarbe .....	12
Religion & Weltanschauung .....	13

---

## ERLÄUTERUNGEN

---

### KERNDIMENSIONEN

Alter  
Menschen mit Behinderung  
Geschlecht  
Sexuelle Orientierungen  
Ethnische Herkunft & Hautfarbe  
Religion & Weltanschauung



### HANDLUNGSFELDER

Kommunikation & Information  
Organisations- & Führungskultur  
Personalmanagement  
Qualifizierung

---

**In diesem Dokument finden Sie die Minimumkriterien für die erfolgreiche Teilnahme am ZukunftVIELFALT<sup>®</sup> Prozess und der dazugehörigen Zertifizierung.**

In jedem Handlungsfeld und jeder Kerndimension wurden Minimumkriterien festgelegt. Diese stellen sicher, dass Organisationen, die an **ZukunftVIELFALT<sup>®</sup>** teilnehmen, Diversity Management ganzheitlich betreiben. Das bedeutet nicht, dass in allen Kerndimensionen gleichzeitig vertiefende Maßnahmen getroffen werden müssen. Jedoch ist durch die Erfüllung der Minimumkriterien ausgeschlossen, dass eine einseitige Beschäftigung mit Diversity Management stattfindet und einzelne relevante Zielgruppen nicht erfasst werden.

Für die Zertifizierung ist nachzuweisen, dass die Minimumkriterien in ausreichendem Maß erfüllt sind. Dies kann über Vorlage entsprechender Unterlagen (Policies, Mitarbeiter\_innenzeitung, Intranet, Firmenleitbild, Fotos, Betriebsvereinbarungen, Berichte, Auswertungen etc.) erfolgen. Zusätzlich werden bei der Überprüfung zu den Minimumkriterien vertiefende Fragen gestellt, die die Plausibilität überprüfen sollen.

---

## HANDLUNGSFELD KOMMUNIKATION & INFORMATION

---

---

### INFORMATIONSFLOSS FÜR ALLE BESCHÄFTIGTEN

- Wir informieren unsere Mitarbeiter\_innen regelmäßig über durchgeführte und geplante Diversity Maßnahmen und Themen.  
KI 01

### KOMMUNIKATIONSINSTRUMENTE & REGELKOMMUNIKATION

- Diversity Management ist als regelmäßiges Thema auf der Agenda der Organisationsleitung sowie in Abteilungs-Meetings.  
KI 06
- Es wird darauf geachtet, dass die Organisationskommunikation keinerlei diskriminierende Formulierungen enthält.  
KI 07

### MASSNAHMEN ZUR MELDUNG VON DISKRIMINIERUNG

- Es gibt eine Möglichkeit in der Organisation, Diskriminierungsfälle anonym zu melden sowie einen klaren Prozess für den Umgang mit diesen Meldungen.  
KI 16

---

## HANDLUNGSFELD ORGANISATIONS- & FÜHRUNGSKULTUR

---

---

## FÜHRUNGSVERHALTEN DES MANAGEMENTS

- Das Management bekennt sich sichtbar nach innen und außen zu allen sechs namentlich genannten Dimensionen des Diversity Management.  
OF 05

## AUSBILDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

- Es gibt entsprechende Schulungen der Führungskräfte (neue / Nachwuchs- / bestehende Führungskräfte) zum Thema Diversity Management und Umgang mit sozialer Vielfalt (Sensibilisierungstrainings, Umgang mit Bewerber\_innen etc.).  
OF 11

---

## HANDLUNGSFELD PERSONALMANAGEMENT

---

---

### BEWUSSTSEINSBILDUNG & QUALIFIKATION

- Wir haben einen schriftlichen Plan/Leitfaden, der unsere Diversity-Bemühungen und Aktivitäten für alle Mitarbeiter\_innen verständlich beschreibt und der für alle Mitarbeiter\_innen zugänglich ist.  
PM 01

### INTERNES PERSONALMARKETING

- Alle Mitarbeiter\_innen haben gleichberechtigten Zugang zu den Sozial- / Nebenleistungen der Organisation (z.B. Sportangebote, Massagen, Hochzeits-/Verpartnerungsbonus etc.)  
PM 03

### PERSONALENTWICKLUNG & -PLANUNG

- Alle Mitarbeiter\_innen können gleichberechtigt an Weiterbildungsangeboten teilnehmen.  
PM 18

### ANREIZE & ENTGELTMANAGEMENT

- Wir haben eine klare Richtlinie, die die gleiche Entlohnung für gleiche Leistung sicherstellt, ungeachtet der Herkunft, des Geschlechts, des Alters (in Übereinstimmung mit geltenden Kollektivverträgen etc.) etc.  
PM 33

---

## HANDLUNGSFELD QUALIFIZIERUNG

---

---

## QUALIFIZIERUNG & BEWUSSTSEINSBILDUNG

- Wir informieren alle Mitarbeiter\_innen aktiv über die Bedeutung der einzelnen Diversity-Dimensionen.

QU 01


---

## KERNDIMENSION ALTER

---

---

### ALTERSGERECHTE PERSONALPOLITIK

 Bei uns gibt es keinerlei Altersbeschränkungen (nach oben wie unten) für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung und wir haben Mechanismen, um Altersdiskriminierung zu verhindern (Meldesystem, Aufklärung der Führungskräfte etc.).

A 03




---

## KERNDIMENSION MENSCHEN MIT BEHINDERUNG


---

---

### QUALIFIZIERUNG & BEWUSSTSEINSBILDUNG

 Wir orientieren uns bei der Definition von „Behinderung“ nicht nur am gesetzlichen Begriff „begünstigter Behinderter“, sondern berücksichtigen auch andere Beeinträchtigungen, die besondere Bedürfnisse hervorrufen (starke Fehlsichtigkeit, chronische Krankheiten, Allergien etc.) und erklären dies allen Mitarbeiter\_innen und Führungskräften.

### BAULICHES, ARBEITSPLATZGESTALTUNG & BARRIEREFREIHEIT

 Bei Um- und Neubauten bzw. Neugestaltung unserer Organisationsanlagen und -räumlichkeiten berücksichtigen wir systematisch die Barrierefreiheit (ausg. Einschränkungen durch behördliche Auflagen).



---

## KERNDIMENSION GESCHLECHT

---

---

### GESCHLECHTERGERECHTE PERSONALPOLITIK

-  Wir bezahlen nachweislich gleiche Löhne/Gehälter/Boni/etc. für gleiche Arbeit – unabhängig vom Geschlecht.
-  Wir gestalten alle Inserate (interne wie externe) geschlechtsneutral.


---

## KERNDIMENSION SEXUELLE ORIENTIERUNGEN

---

---

## QUALIFIZIERUNG & BEWUSSTSEINSBILDUNG

-  Wir haben eine klare, gleichberechtigte Definition von „partner\_innenschaflicher Beziehung“, die in unserer Kommunikation und in unseren Aktivitäten (bspw. Sozialleistungen) berücksichtigt wird.


---

**KERNDIMENSION  
ETHNISCHE HERKUNFT &  
HAUTFARBE**

---

---

**PERSONALPOLITIK, PERSONALPLANUNG & FÜHRUNG**

-  Wir haben Mechanismen, die sicherstellen, dass eine Diskriminierung aufgrund der Herkunft/Hautfarbe bei der Personalsuche bzw. Personalauswahl ausgeschlossen ist.


---

**KERNDIMENSION  
RELIGION &  
WELTANSCHAUUNG**


---

---

**QUALIFIZIERUNG & BEWUSSTSEINSBILDUNG**

-  R 02 Wir verzichten auf das Anbringen religiöser Symbole in unseren Räumlichkeiten, wenn Mitarbeiter\_innen dies wünschen bzw. sich davon gestört fühlen.

**PERSONALPOLITIK, PERSONALPLANUNG & FÜHRUNG**

-  R 09 Wir haben Mechanismen, die sicherstellen, dass eine Diskriminierung aufgrund der Religion/Weltanschauung bei der Personalsuche bzw. Personalauswahl ausgeschlossen ist.