

WKF-05-417 Anders Wirtschaften für nachhaltigen Wohlstand - Auf dem Weg in die sozial-ökologische Marktwirtschaft

Antragsteller*in: Dachstruktur QueerGrün
Beschlussdatum: 12.10.2019

Änderungsantrag zu WKF-05

Von Zeile 416 bis 417 einfügen:

Beteiligungsmodellen besser zugänglich zu machen und interessierten Unternehmen mehr Informationen bereit zu stellen.

Vielfalt als Wettbewerbsvorteil

Die Wertschätzung von **Vielfalt am Arbeitsplatz** verbessert die individuelle Teilhabe im Beruf und fördert die Chancen- und Leistungsgerechtigkeit. Dazu bedarf es eine aktive Gestaltung von Vielfalt, welche alle Facetten beinhaltet - auch die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität. Dies ist auch eine wirtschaftlichen Erfolgsstrategie, denn Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft sind in der Regel **produktiver, kreativer und damit auch ökonomisch erfolgreicher**. Wir treten für ein ganzheitliches Integrieren und für die Wertschätzung von Vielfalt im Arbeitsleben ein. Wir setzen uns dafür ein, dass die Anstrengungen privater und öffentlicher Arbeitgeber*innen verstärkt und besser koordiniert werden. Für den Privatsektor wollen wir dies durch Erfahrungsaustausch und Information stärken. Diesen Dialog sollen das Bundeswirtschafts- und Bundesarbeitsministerium moderieren und fördern. Wir werben dafür, dass sich noch mehr Firmen wie auch öffentliche Stellen der **Charta der Vielfalt** anschließen. Die Charta der Vielfalt darf dabei kein Feigenblatt sein. Ebenso lehnen wir ein reines Diversitätsmarketing ohne Substanz ab. Im 21. Jahrhundert erwarten wir von modernen und innovativen Unternehmen auch einen modernen und professionellen Umgang mit Diversität: durch **Diversitäts- und Gleichstellungsstrategien**, durch diversitätsorientierte Fortbildungsangebote und insbesondere Führungskräftebildungen sowie durch klare Beschwerde- und Interventionsstrukturen bei Diskriminierung und sexualisierter Gewalt.

Im öffentlichen Dienst und öffentlichen Unternehmen ist der Staat direkt als Arbeitgeber*in gefordert. Hier muss mit gutem Beispiel vorgegangen werden. Wir wollen deswegen darauf drängen, dass die Behörden stärker darauf achten, dass ihre Zusammensetzung unsere Gesellschaft widerspiegelt. Dazu braucht es inklusive, faire und **diskriminierungssensible Bewerbungs- und Auswahlverfahren**. Die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren war beim Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erfolgreich. Es hat sich gezeigt, dass mit diesem Verfahren größere Chancengerechtigkeit realisiert werden kann. Zugleich sinken die Bürokratiekosten. Wir wollen uns dafür einsetzen, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren im öffentlichen Dienst und bei den staatlichen Unternehmen grundsätzlich angewandt werden.

Wir setzen uns dafür ein, dass Beschäftigte in Unternehmen auch dann nicht mehr diskriminiert werden, wenn diese im Eigentum von Religionsgemeinschaften sind. Die Ausnahmetatbestände für Unternehmen von Religionsgemeinschaften sind im Arbeitsrecht und im Betriebsverfassungsgesetz zu streichen.