



Vielfalt im Unternehmen als Erfolgsmodell

Hülya Özen-Sattler, Diversity- und Inklusionsmanagerin bei der LBBW

AGENDA

01

Was ist DEIB?

02

**DEIB im
Unternehmen**

03

**Diversity- &
Inklusionsmanagement**

04

**Diversity- &
Inklusionsmanagement
bei der LBBW**

05

DEIB als must-have

01

**Was ist
DEIB?**



Charta der Vielfalt - wie alles begann...

Wie alles begann:

- Die Charta der Vielfalt ist eine Selbstverpflichtung und eine Non-Profit-Organisation, die sich dafür einsetzt, dass Organisationen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist.
- Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt erklären Arbeitgebende, dass sie Chancengerechtigkeit für ihre Beschäftigten herstellen bzw. fördern werden. Über 6.000 Organisationen haben die Charta bis heute unterzeichnet
- 2006 gegründet, unter Schirmherrschaft von Angela Merkel
- Ziel: Wertschätzung und Vielfalt unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung

Stand heute

- Die Entwicklung zu DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging):
- Von Vielfalt hin zu Gerechtigkeit, Inklusion & Zugehörigkeit
- Ganzheitlicher Ansatz als fester Bestandteil moderner Unternehmensstrategien
- Fokus: Barrierefreiheit, Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit & Abbau von Vorurteilen



Für Diversity in der Arbeitswelt

UNTERZEICHNET

**Think
Tank**

**7 Dimensionen
der Vielfalt**

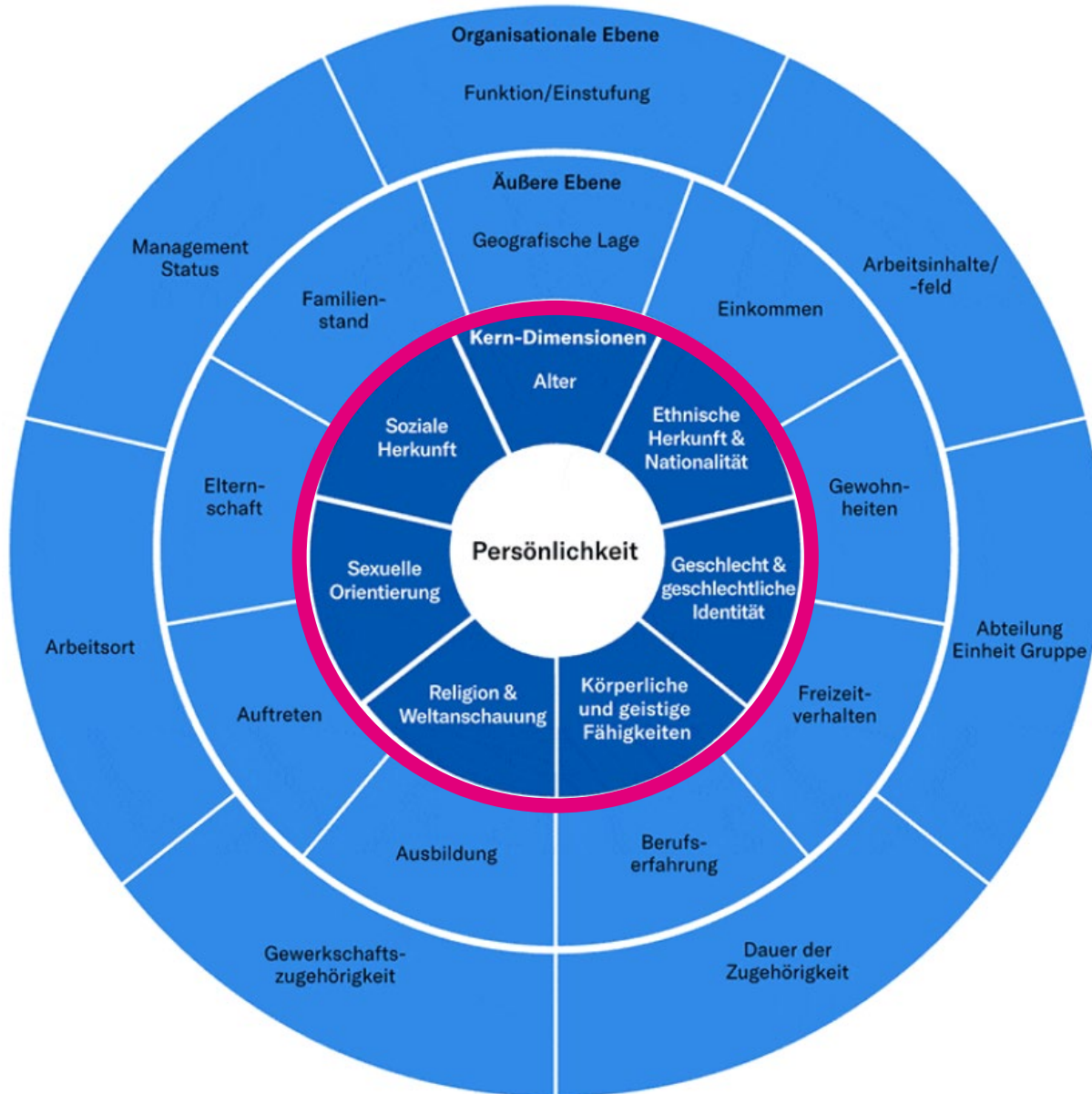
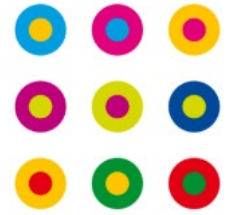
Factbook

**Diversity
Day**

**Lobby für die
Vielfalt**

**über 6000
Unternehmen**

7 Kerndimensionen – 4 Werte



Diversity

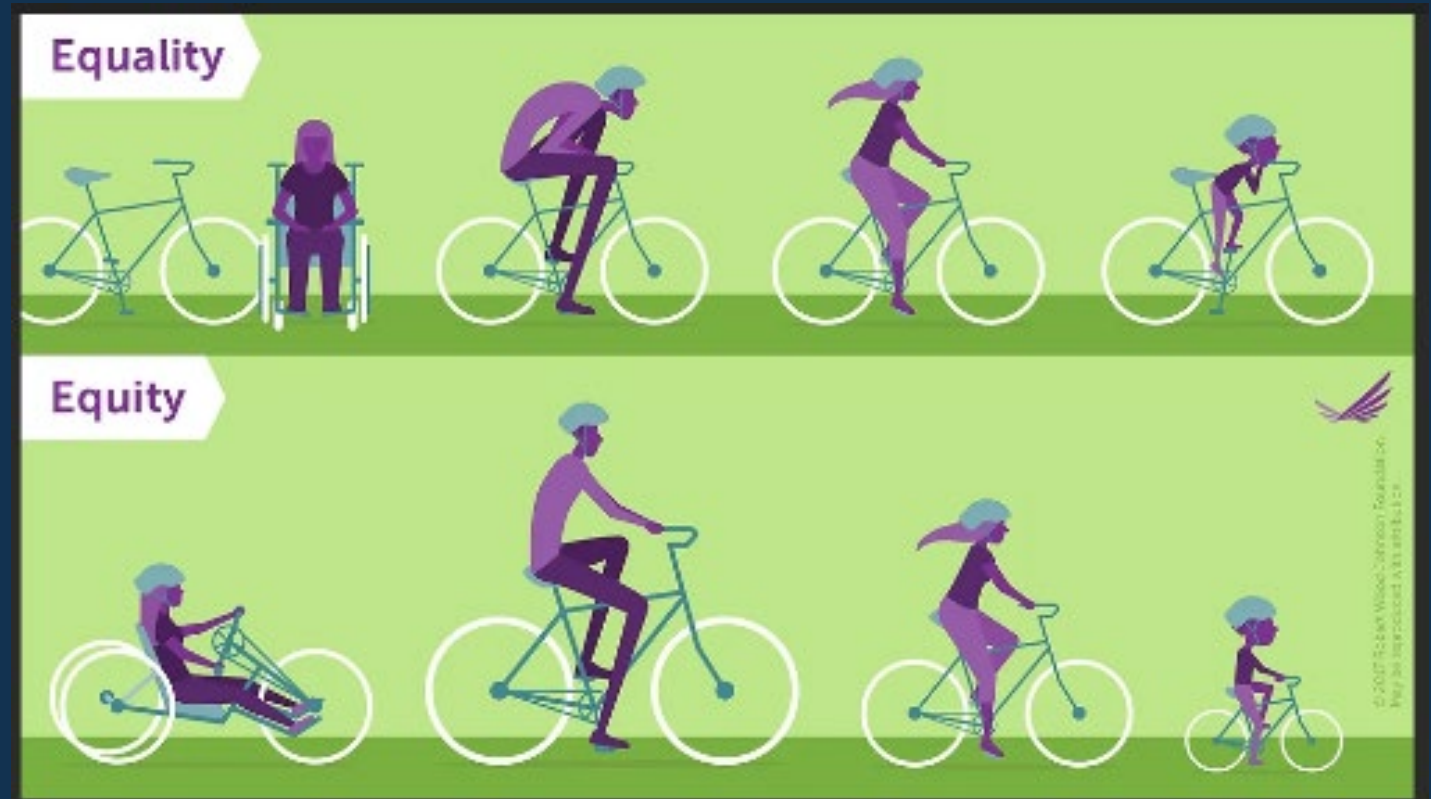
Equity

Inclusion

Belonging

Schlüsselwert Equity = Chancengerechtigkeit

...just about
promoting
fairness...



Bildquelle: So, You Want to Work in Diversity, Equity, and Inclusion (DEI / D&I)? Here's What You Should Know!

Wofür steht das „B“ bei DEIB?

Was ist Belonging?

Belonging bezeichnet das Zugehörigkeitsgefühl, das daraus erwächst, dass man am Arbeitsplatz

- akzeptiert
- respektiert
- wertgeschätzt

ist - unabhängig von individuellen Merkmalen.

Es geht darum, teilhaben zu können und sich somit als ein integraler Teil des Teams und der Organisation zu fühlen, ohne Angst vor Diskriminierung oder Vorurteilen haben zu müssen.

-> **SafeSpace**



Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEIB)

Diversity:

Du wirst zur Party eingeladen.

- Wir übersehen keine Talente
- Wir sehen das Potenzial
- Wir bilden in unserer Belegschaft die Gesamtheit der Gesellschaft ab



Equity:

Du erhältst den gleichen Raum auf der Tanzfläche.

- Wir bieten bei allen Entscheidungen im gesamten Life Cycle chancengerechte Strukturen an
- Wir behandeln fair und diskriminierungsfrei

Inclusion:

Du wirst zum Tanzen aufgefordert.

- Perspektiven werden gehört, respektiert und einbezogen
- Wir streben eine Kultur an, in der jeder und jede zählt und beitragen kann

Belonging:

Du tanzt, wie du bist –
du bist in deinem Element...

- Belonging bezeichnet das **Zugehörigkeitsgefühl**, das daraus erwächst, dass man am Arbeitsplatz akzeptiert, respektiert, wertgeschätzt ist - unabhängig von individuellen Merkmalen.

02

DEIB im Unternehmen



Unternehmen stehen vor vielen Herausforderungen...



Demographischer
Wandel

War of Talents

Werte &
Purpose

VUCA Welt

Konjunktur und
verschärfte
Geopolitik

Fachkräftemangel

DEIB-Strategie bedeutet Zukunftsfähigkeit

Nachhaltige Transformation



- DEIB fördert eine **Unternehmenskultur**, die Wandel aktiv gestaltet
- DEIB ermöglicht, soziale, ökologische und wirtschaftliche Aspekte in neuen Zusammenhängen und Perspektiven zu sehen.
- Das hilft bei der Gestaltung von nachhaltigen Transformationen.

Innovative Lösungen



- DEIB bringt Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Sichtweisen zusammen.
- Diese Vielfalt an Ideen und Kompetenzen stärkt kreatives Denken und Problemlösungsfähigkeit – insbesondere in **globalen Märkten**

Mehr Resilienz



- Diverse Teams führen zu **robusteren Entscheidungsprozessen**.
- Eine inklusive Unternehmenskultur schafft zudem **psychologische Sicherheit**, wodurch Mitarbeitende auch in Krisenzeiten motivierter und handlungsfähiger bleiben.

Mitarbeiter begeistern



- DEIB steigert die Zufriedenheit und **Bindung der Mitarbeitenden**, da sich alle wertgeschätzt fühlen.
- Diversität macht Unternehmen attraktiver für Talente und verbessert die **Arbeitgebermarke**.

Gesellschaftlicher Beitrag



- LBBW übernimmt **Vorbildfunktion** und leistet einen aktiven Beitrag zu einer faireren und inklusiveren Gesellschaft.
- LBBW zeigt **Verantwortung** und Engagement, indem sie Ungleichheiten abbaut und DEIB als gesellschaftlichen Wert stärkt.

Diverse Teams sind erfolgreicher...

Resilienz



Vielfalt im Denken als Stärke

Unterschiedliche Denkweisen ermöglichen es, Krisen und Fragestellungen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und dadurch flexibler und anpassungsfähiger zu agieren

Innovation



Out of the box/ keine Betriebsblindheit

Teams mit diversen Mitgliedern hinterfragen etablierte Normen eher und schaffen Raum für unkonventionelles Denken, was Kreativität fördert und damit den Wettbewerbsvorteil stärkt.

Motivation



Sozialer Frieden, Chancengerechtigkeit

Teams, die die Diversität der Gesellschaft widerspiegeln, tragen zu mehr sozialem Frieden bei, weil sie Chancengerechtigkeit fördern. Die gewährte Selbstverwirklichung entfesselt Mut und Motivation

Zusammenhalt



Mitarbeiterbegeisterung

Ein Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt akzeptiert und wertgeschätzt wird, steigert die Zufriedenheit, führt zu besserem Zugehörigkeitsgefühl, Loyalität und trägt zum langfristigen Erfolg eines Unternehmens bei

03

Diversity- & Inklusions- management



Diversity- & Inklusionsmanagement als Ergänzung zu SBV & Inklusionsbeauftragte(n)



Aspekt	Diversity- Inklusionsmanagement	SBV/ Inklusionsbeauftragte/r
Ziel	Ganzheitlicher Kulturwandel: Vielfalt als Erfolgsfaktor	Sicherung von Rechten, Teilhabe von schwerbehinderten Beschäftigten
Fokus	Alle Dimensionen im Life Cycle	Menschen mit Schwerbehinderung
Handlungsfeld	Strategisch, zukunftsorientiert, Kultur- und Strukturveränderung	Operativ, gesetzlich geregelt, Einzelfallorientierung
Verantwortung	Unternehmensweite Transformation; alle sind gefragt	Schutzfunktion für definierte Personengruppe/Person
Erfolgsmaßstab	Beitrag zu Innovation, Wettbewerbsfähigkeit, Arbeitgeberattraktivität	Erfüllung gesetzlicher Vorgaben/ Interessenvertretung

Instrumente des Diversity- und Inklusionsmanagements



■ Strategie & Governance:

- Diversity-Strategie, Diversity Council/Roundtable
- Dienstvereinbarung (Bsp. Antidiskriminierung & Fairness)
- DEIB als Business Case
- Vielfalt in das Unternehmens-DNA

■ Führung & Verantwortung:

- Unconscious Bias Trainings
- Schulungen/Trainings/Coaching zur inklusiver Führung
- Zielvereinbarungen

■ inklusive Personalprozesse

- Schnittstellenarbeit: Arbeitsschutz- und Sicherheit, Gesundheitsmanagement und alle anderen HR-Teams
- Life-Cycle-Ansatz

■ Monitoring & Kommunikation:

- Diversity-Controlling (Dashboard)
- Audits
- Mitarbeiterbefragungen
- Aufsichtsrechtliche Berichterstattung (CSRD/Geschäftsbericht/Nachhaltigkeitsbericht)

■ Kultur & Bewusstsein

- Storytelling
- Interne und externe Kommunikation zu Vielfalt als Wert und Erfolgsfaktor
- Sichtbarkeit von Vorbildern und Erfolgen oder Handlungsfeldern
- Netzwerke & Synergien
- Dialogformate
- Schulungen
- Informationskanäle

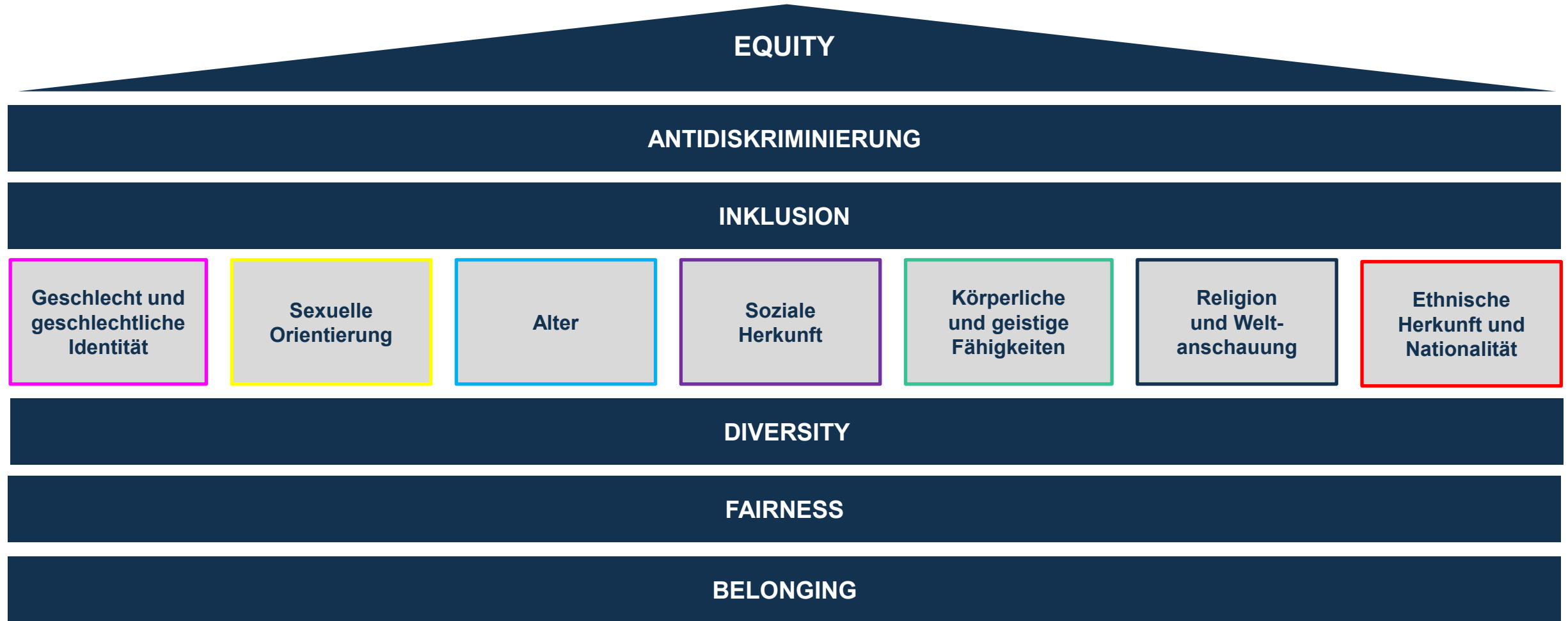


04

Diversity- & Inklusion bei der LBBW



Säulen von Diversity- und Inklusionsmanagement



- Vielfalt ist die höchste Stufe einer Arbeitskultur. Denn sie ist das Resultat von einem chancengerechten, diskriminierungsfreien, inklusiven und fairen Arbeitsumfeld.
- Fairness deutet auf eine hohe Kulturreife hin: Kommunikations-, Konflikts-, Lösungskompetenz, interkulturelle Kompetenz
- Belonging: Wertschätzung, Respekt und Chancen bauen Zugehörigkeit auf.

Aktueller Stand...

Diversity und Inklusionsmanagement

- Lebensphasenorientierte Betrachtung
- Karrierephasenorientierte Betrachtung
- Intersektionelle und holistische Betrachtung

DEIB-Strategie

- abgeleitet von der HR.Strategie
- gesetzlichen Pflichten und wirtschaftlichen Interessen gerecht
- Strukturen, Sensibilisierung, Schulungen

in
Planung

Dienstvereinbarung Antidiskriminierung und Fairness:

- Diskriminierungsfreiheit und Fairness als elementare Basis einer Arbeitskultur
- Schulung Antidiskriminierung & Fairness

Audit Vereinbarkeit und Vielfalt

- Seit 2010 „Vereinbarkeit“:
zuletzt „keep in touch“
- Seit 2025 „Handlungsrahmen Vielfalt“

Zusammenarbeit mit Schnittstellen

- Stakeholder/Fachbereiche
- Externe und interne Netzwerke
- Beratung und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen durch Diversity- & Inklusionsbeauftragte



SAFE SPACE

Gemeinsam für Fairness, Respekt und einen sicheren Ort („Safe Space“)

In unserem Unternehmen stehen Fairness, Respekt und Chancengerechtigkeit an erster Stelle. Mit unserer Dienstvereinbarung „Antidiskriminierung und Fairness am Arbeitsplatz“ schaffen wir eine verbindliche Grundlage, die unsere Werte und die Charta der Vielfalt in die Tat umsetzt.

Unsere Vision

Die LBBW ist ein „Safe Space“ für alle Mitarbeitenden, ein Ort, an dem sich jeder sicher, wertgeschätzt und frei von Diskriminierung fühlt. Diskriminierung hat bei uns keinen Platz. Wir setzen auf professionellen Umgang, Dialog und Lösungsorientierung, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder gehört, respektiert und unterstützt wird.

Jede und jeder Einzelne von uns trägt dazu bei, diese Haltung zu leben und weiterzugeben. Gemeinsam stehen wir für ein Miteinander, das von Offenheit und Gerechtigkeit geprägt ist – jeden Tag.

Recht schafft Kultur und Kultur schafft Recht: Dienstvereinbarung Antidiskriminierung und Fairness



1

Welche Haltung und Werte vertritt die LBBW?

- Respekt & Toleranz
- Vielfalt & Kultur
- Rechtliche Regelungen



2

Wie lebe ich diese Werte?

- Professionelles Verhalten
- Weitblick & Sensibilität
- Ansprechpartner im Beschwerdeverfahren



3

Was verstehen wir unter Diskriminierung?

- Diskriminierungstatbestände
- Mobbing & Belästigung
- Risiken von Diskriminierung



4

Wie verhalte ich mich bei einem Konfliktfall?

- Verhalten im Konfliktfall
- Beschwerdeprozess

Leading Diversity ...

braucht folgende Merkmale einer inklusiven Führungskraft...

Neugier

Diverse Menschen und deren Potenziale als Chance sehen, unterschiedliche Ideen und Erfahrungen als Erfolgsbeitrag bewerten.

Bewusstsein für Bias

Aktive Arbeit, Vorurteile in Entscheidungs-, Führungsprozessen und Verhalten zu minimieren

Mut

Entscheidung auch in Situationen, in denen nicht alle Informationen vorhanden sind, Verantwortungsübernahme für Konsequenzen. Förderung einer Kultur, in der Kreativität und Risiken willkommen sind. Fehler als Erfahrung zu sehen, um Innovationen Raum zu geben.

Interkulturelle Kompetenz

Offenheit, Empathie, Anpassungsfähigkeit und effektive Kommunikation



Commitment

Als eine mutige Führungskraft zu den Werten des Unternehmens stehen und auch dann ethisch zu handeln, wenn es schwierig oder unpopulär ist.

Konfliktmanagement

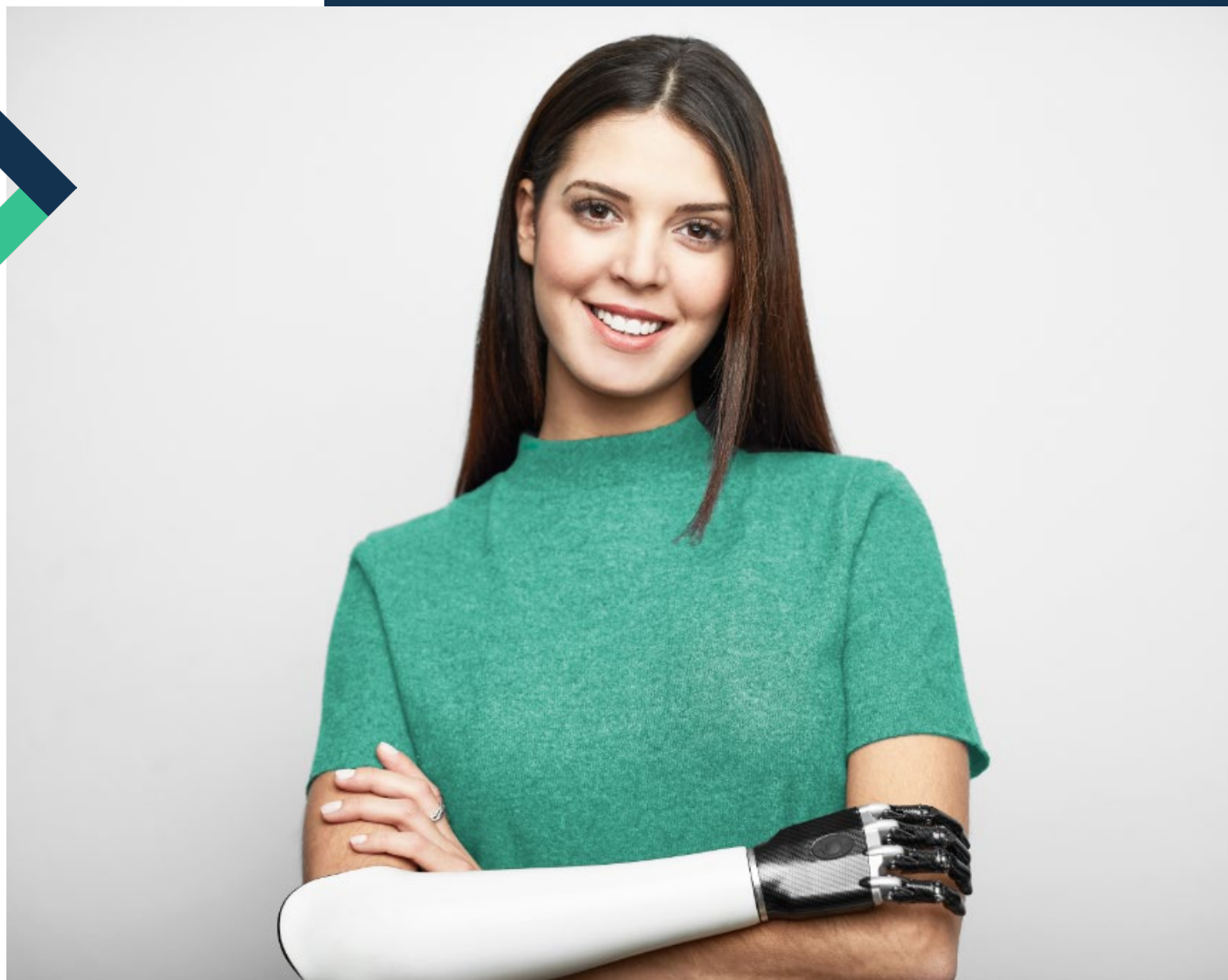
Spannungen und Missverständnisse die auf den diversen Unterschieden oder Bedürfnissen beruhen, früh erkennen, gezielt angehen, Verständnis schaffen und Energie in produktives Miteinander umwandeln



05

DEIB

als must-have



DEIB
bleibt...



Zeit
zu handeln...



Gesellschaft
widerspiegeln...



Barrieren
entstehen im Kopf...



gemeinsam
resilient,
stark,
zukunftsfähig...



Wo Potenzial auf Förderung trifft, entsteht Zukunft!



Eine Arbeitskultur, die begeistert und performt...



Merci.

LB $\equiv$ BW

Teşekkür ederim

Gracias