

Diversity - Vielfalt in der Arbeitswelt aus Perspektive der DGUV

Herausforderungen & Chancen

Tobias Belz, Leiter Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit,
DGUV Fachbereich Gesundheit im Betrieb / VBG

Vortrag im Rahmen der interdisziplinären Fachtagung
Inklusion besonders vulnerabler Beschäftigungsgruppen

Halle (Saale), 21. Mai 2026, 09.00 – 16.45 Uhr



Grafik: Michael Hüter

Diversity - Vielfalt in der Arbeitswelt

1. Vielfalt – Ein Thema für die Unfallversicherung?!
2. Definition
3. Modell der Vielfalt
4. Bezug zu Sicherheit und Gesundheit (Beispiele)
5. Bezug zu Beschäftigungsfähigkeit (Beispiele)
6. Fazit
7. Weitere Informationen zum Thema

1. Vielfalt – Ein Thema für die Unfallversicherung?!

1. Vielfalt – Ein Thema für die Unfallversicherung?!

- Vielfalt ist Realität in der heutigen Arbeitswelt.
- Arbeitsergebnisse hängen – nach wie vor - stark von der Zusammenarbeit von Individuen ab.
- Vielfalt steht mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Verbindung.
- Ein konstruktiver Umgang mit Vielfalt und deren Verankerung in der Unternehmenskultur trägt zu Beschäftigungsfähigkeit bei.
- Vielfalt gewinnt für die gesetzliche Unfallversicherung zunehmend an Bedeutung.
- Das Sachgebiet „Beschäftigungsfähigkeit“ im Fachbereich „Gesundheit im Betrieb“ setzt mit dem Aspekt Vielfalt einen Themenschwerpunkt für seine Arbeit.

2. Definition

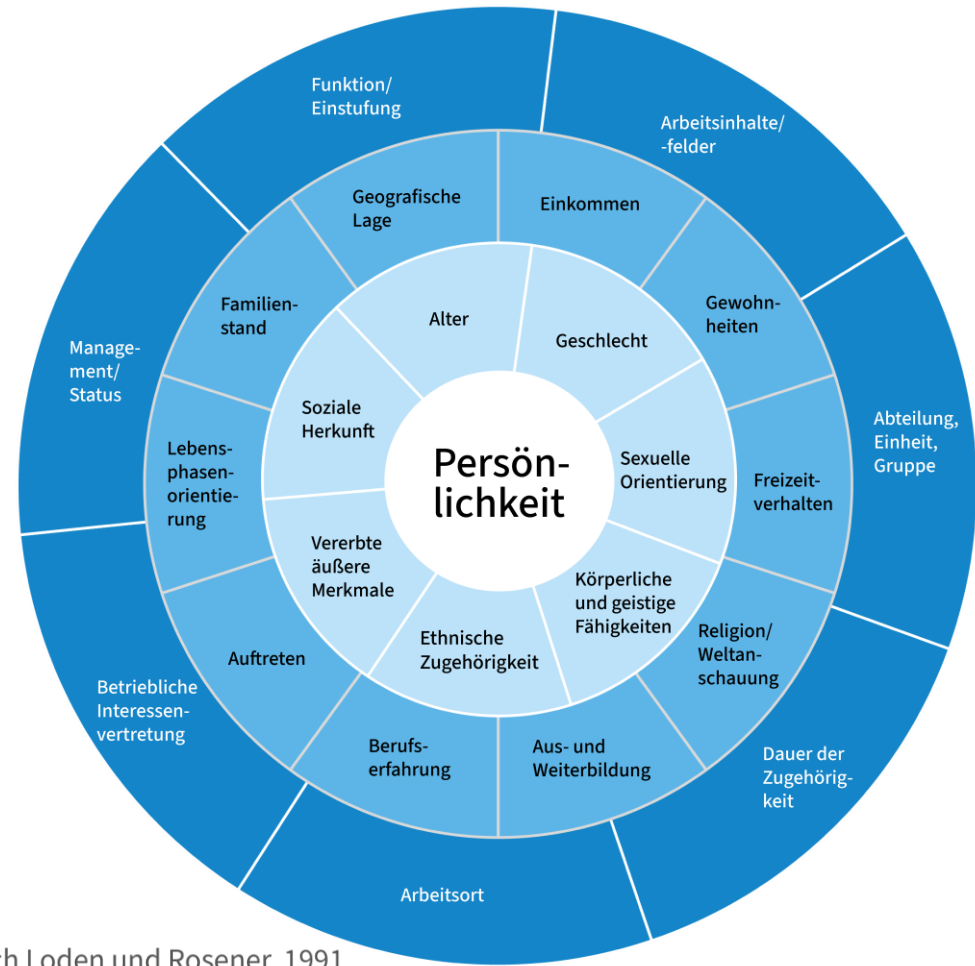
2. Definition

- Es gibt keine einheitliche Definition von „**Vielfalt**“.
- „Vielfalt“ (oft auch Diversity) bedeutet Diversität bzw. Verschiedenheit.
- Es gibt sichtbare und unsichtbaren Merkmale von Vielfalt.
- Vielfalt bezieht sich insbesondere auf wirtschaftliche, kulturelle und soziale Aspekte in der menschlichen Gesellschaft.
- Im Folgenden wird **Vielfalt** auf die Arbeitswelt bezogen und als vielfältige Eigenschaften, individuelle Blickwinkel und verschiedene, sich wandelnde Arbeitskontexte von Beschäftigten verstanden.

3. Modell der Vielfalt

3. Modell der Vielfalt

- Innere Dimensionen
- Äußere Dimensionen
- Organisationale Dimensionen



frei nach Gardenswartz und Rowe, 2003; adaptiert nach Loden und Rosener, 1991

4. Bezug zu Sicherheit und Gesundheit (Beispiele)

Innere Dimensionen

Beispiel



**körperliche
und geistige
Fähigkeiten**

- UN-Behindertenrechtskonvention
- Barrierefreiheit, “Design for all“
- den Fähigkeiten angepasste Arbeits- und Aufgabengestaltung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- ...

Ein „retrospektives“ Beispiel dazu:

körperliche
und geistige
Fähigkeiten



Bild: P020 Aufzug im Brandfall nicht benutzen,
aus ASR A 1.3 Sicherheits- und
Gesundheitsschutzkennzeichnung

Hergang:

- Unangekündigte Evakuierungsübung in Bürogebäude mit 16 Etagen
- Evakuierungskonzept sieht für gehbehinderte Beschäftigte im realen Gefahrfall Entfluchtung per Feuerwehraufzug vor
- Alle Aufzüge sind aufgrund der Übungssituation deaktiviert
- Beschäftigter mit Gehbehinderung wartet vergeblich vor inaktivem Feuerwehraufzug...
- ...und geht dann die 16 Etagen zu Fuß

Ein „retrospektives“ Beispiel dazu:

körperliche
und geistige
Fähigkeiten



Bild: P020 Aufzug im Brandfall nicht benutzen,
aus ASR A 1.3 Sicherheits- und
Gesundheitsschutzkennzeichnung

Mehrere „Ursachen“ für den Unfall;
darunter aber AUCH:

- Ungünstige Kombination von körperlichen Fähigkeiten der verunfallten Person (Gehbehinderung) i.V.m.
- dem Arbeitsort (16. OG) sowie
- einem fehlenden Fokus (auch) der betrieblichen Interessensvertretung auf Evakuierungsübungen (auch) für Menschen mit (Geh-) Behinderung

Äußere Dimensionen **Beispiele**



Einkommen

- Gerechte Entlohnung
- Gender Pay Gap
- Zuschläge für Mehrbelastungen
- Wertschätzung
- Einsatz von Fremdfirmen

Berufserfahrung

- Routine
- Wissensmanagement und Wissenstransfer
- Lebenslanges Lernen
- Wertschätzung erfahrener Personen

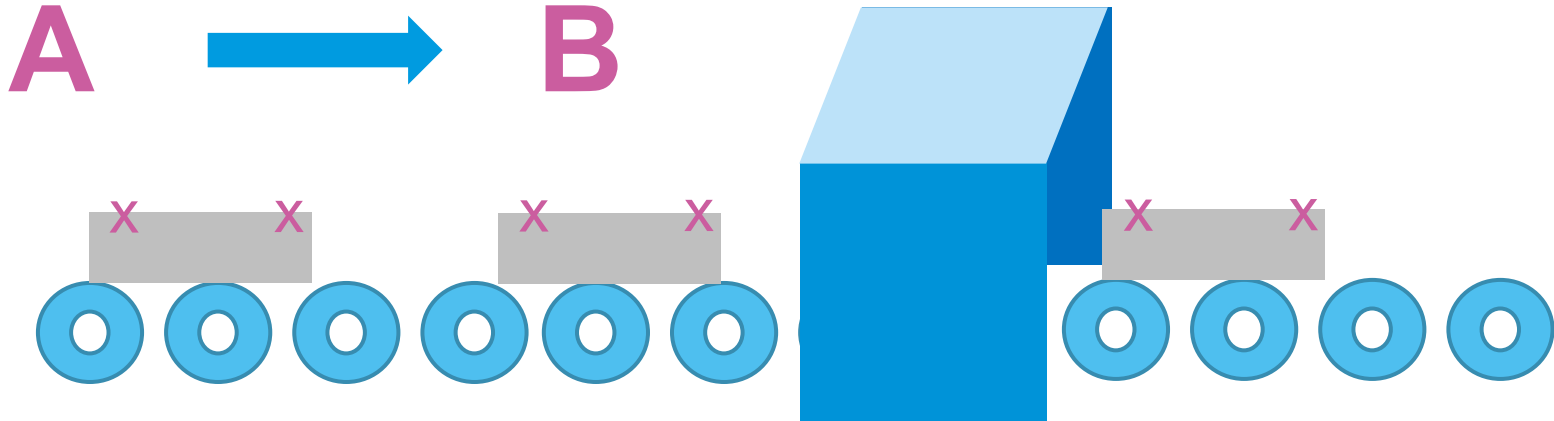
Ein „retrospektives Beispiel“ dazu:

Einkommen

Berufserfahrung

Stammmitarbeiter „A“ produzieren schwere Bauteile

Zeitarbeiter „B“ müssen Schrauben „x“ festziehen



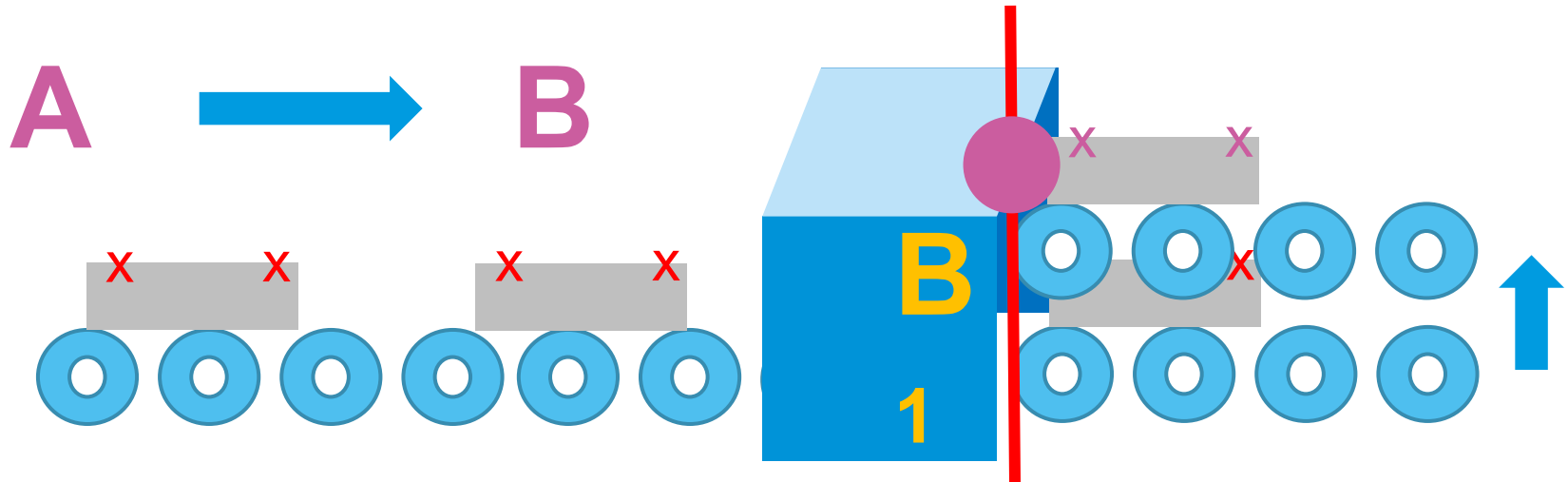
Ein „retrospektives Beispiel“ dazu:

Einkommen

Berufserfahrung

Zeitarbeiter geraten in Verzug, arbeiten bei „B₁“

- Dort: **Scherstelle** zwischen einer Brücke und einem Hubtisch
- Hubtisch fährt hoch und quetscht Zeitarbeiter gegen Brücke



Ein „retrospektives Beispiel“ dazu:

Ein Aufarbeitungsversuch

Mehre „Ursachen“ für den Unfall;
darunter aber AUCH:

Ungünstige Kombination von Beschäftigten aus

- 2 Entlohnungssystemen:
 - **A**: Akkordlohn vs. **B**: Stundenlohn
- 2 Erfahrungshintergründen:
 - **A**: Erfahren/Stammbelegschaft vs. **B**: Unerfahren/Zeitarbeiter



Organisationale Dimensionen **Beispiel**

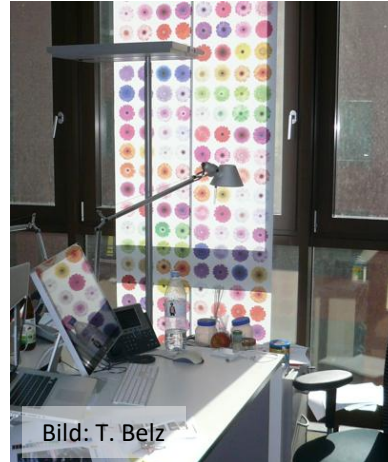


Arbeitsort

- Arbeitsgestaltung, Ergonomie
- Arbeitszeitgestaltung, Entgrenzung
- Mobiler Arbeitsplatz
- Homeoffice
- Gefährdungsbeurteilung

„(Beispiele)“ dazu:

Arbeitsort



5. Bezug zu Beschäftigungsfähigkeit (Beispiele)

Prospektiv: Diversity Management



Grafik: Michael Hüter

Eine große Bank widmet sich dem Thema „Diversity“ unter folgenden Aspekten:

- Proaktive Unternehmenskultur
- Corporate Social Responsibility
- Zukunftstarifvertrag
- Frauen im Top-Management
- Demografischer Wandel
- Strategisch: Innovation durch Vielfalt
- Es gibt folgende Aktivitäten (vgl. Folgeseite):

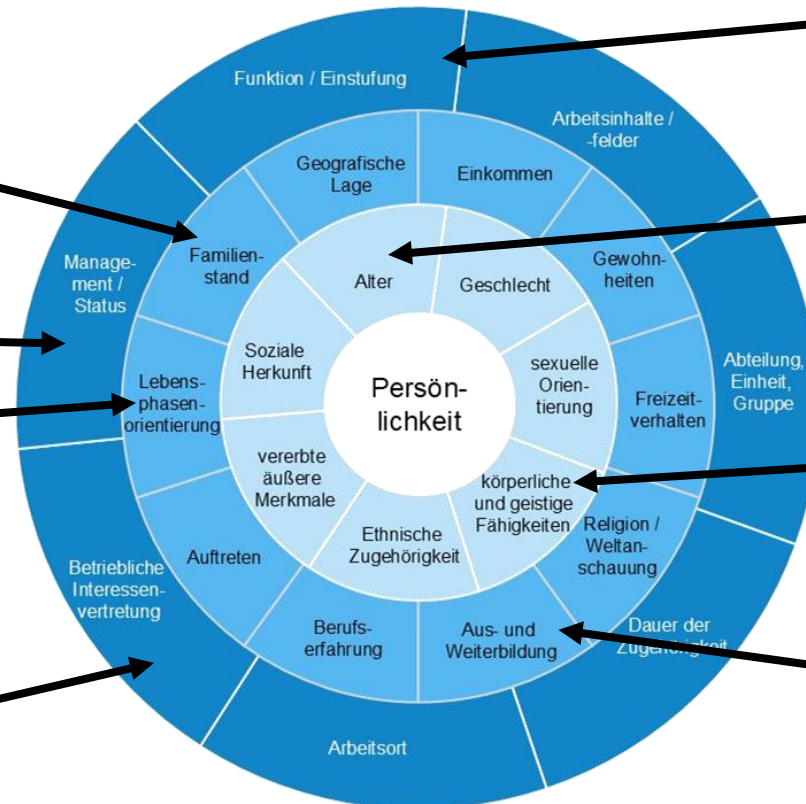
Prospektiv: Diversity Management

Zuschuss für Pflege
bzw. Kinderbetreu-
ung, Helpline,
Kontakthalte-
programm bei
Elternzeit,...

Jobgarantie

Führung in
Teilzeit (Tandem)

„Diversity Council“



Zukunftstarifvertrag

Ausbildung 50+

Ausbildung für
Menschen mit
Behinderung

Ausbildung für
Mütter in Teilzeit

Prospektiv: Prävention statt nachsehen

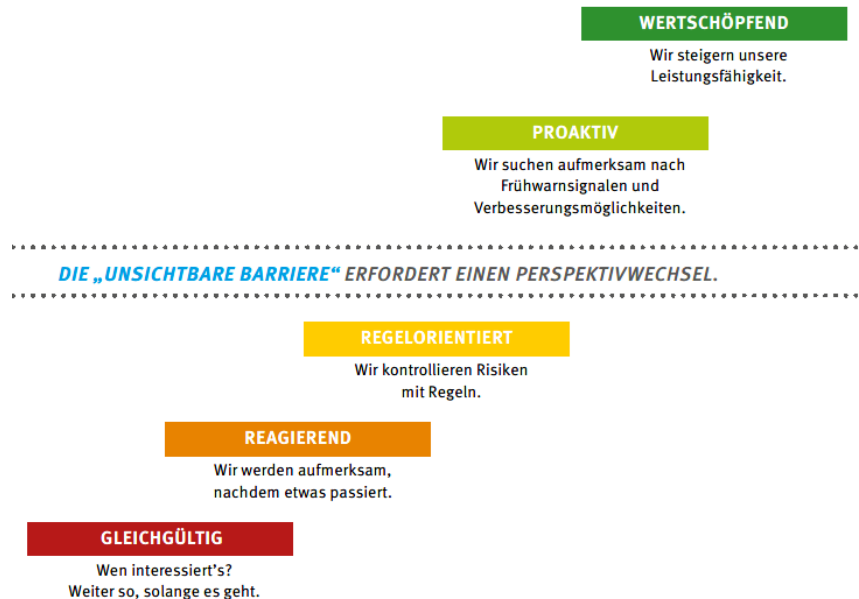


Bild: VBG

Beschäftigter im
Rundfunkbereich mit
„aktiven Implantat“

Fragestellung ob elektro-
magnetische Felder im
Arbeitsumfeld kritisch für
das aktive Implantat sind.

Prospektiv: Vielfaltsförderliche Unternehmenskultur



Individuelle Ziele, Bedürfnisse und Leistungsvoraussetzungen prägen das Miteinander und sind selbstverständlicher Bestandteil der Arbeitsprozesse und Entscheidungen.

Individuelle Ziele, Bedürfnisse und Leistungsvoraussetzungen von Beschäftigten werden möglichst frühzeitig mit den Zielen, Möglichkeiten und Restriktionen des Unternehmens abgestimmt.

Regeln werden auf vielfältige Persönlichkeitsmerkmale der Beschäftigten abgestimmt und fortlaufend evaluiert / angepasst.

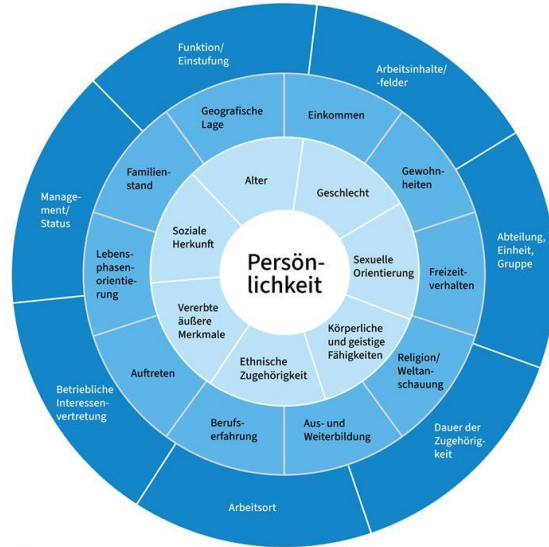
Individuelle Persönlichkeitsmerkmale werden bei der Gefährdungsbeurteilung und bei der Ableitung von Maßnahmen mit einbezogen.

Vielfalt bei der Arbeit wird nicht berücksichtigt.

Bild: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/5158>

6. Fazit

Fazit



- Innere Dimensionen
- Äußere Dimensionen
- Organisationale Dimensionen

frei nach Gardenswartz und Rowe, 2002; adaptiert nach Loden und Rosenzer, 1991

Das Modell der Vielfalt kann von der Unfallversicherung

- im Kontext von Versicherungsfällen / arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und
- zu deren Prävention sowie
- zur Arbeitsgestaltung und Begleitung betrieblicher Veränderungsprozesse unter Gesichtspunkten von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

verwendet werden – auch in den eigenen Häusern.

7. Weitere Informationen zum Thema

7. Weitere Informationen zum Thema

- BKK Gesundheitsreport 2025 „Vielfalt und gesunde Arbeit“. <https://www.bkk-dachverband.de/publikationen/bkk-gesundheitsreport/bkk-gesundheitsreport-2025>
- Charta der Vielfalt e. V.. „Home“. <https://www.charta-der-vielfalt.de/>
- Charta der Vielfalt e.V.. „Diversity Trends. Die Diversity-Studie 2020.“. <https://www.diversity-trends.de/#inhalt>
- DGUV e.V.. „Vielfalt in der Arbeitswelt – Diversity“. <https://www.dguv.de/fb-gesundheitimbetrieb/sachgebiete/sg-beschaeftigung/vielfalt-in-der-arbeitswelt-diversity/index.jsp>
- Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) (Hrsg). iga.Fakten 8: „Potenziale der Vielfalt in der Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung“. Dresden, 2016.
- Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) (Hrsg). iga.Report 35: „Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb: Schwerpunkt Gender“, Dresden, 2017.

7. Weitere Informationen zum Thema

- „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ c/o Stiftung „Mittelstand-Gesellschaft-Verantwortung“ (Hrsg.). „INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“. Erfolgreich durch Vielfalt: Eine Selbstbewertung für Unternehmen“. Bönen, 2018.
- „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ c/o Stiftung „Mittelstand-Gesellschaft-Verantwortung“ (Hrsg.). „INQA-Check „Vielfaltskompetente Verwaltung“. Zukunftsfähig und inklusiv durch Vielfalt: Eine Selbstbewertung für Verwaltungen“. Bönen, 2019.
- RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. (Hrsg.). „Diversity Management: mehr Vielfalt im Betrieb“. <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/projekte/diversity/diversity-management-mehr-vielfalt-im-betrieb/>
- European Agency for Safety and Health at Work, “Factsheet 87 - Workforce diversity and risk assessment: ensuring everyone is covered Summary of an Agency report”, 2010, [Factsheet 87 - Workforce diversity and risk assessment: ensuring everyone is covered Summary of an Agency report | Safety and health at work EU-OSHA.](#)