

## iga.Fakten 8:

# Potenziale der Vielfalt in der Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung

## Literatur

Agentur für Gleichstellung im ESF (2014). *Materialsammlung GM > Methoden und Instrumente > Gendergerechte Sprache*. Zugriff am 30.03.2015 unter [http://www.esf-gleichstellung.de/87.html?&cHash=97f55b461f&tx\\_ttnews\[cat\]=35](http://www.esf-gleichstellung.de/87.html?&cHash=97f55b461f&tx_ttnews[cat]=35).

Altgeld, T. (2010). Personelle Vielfalt und BGM - Integration zweier Managementsysteme - geht das? In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2010: Vielfalt managen: Gesundheit fördern - Potenziale nutzen. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft* (S. 47-56). Berlin: Springer.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013). *Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben*. Zugriff: am 20.08.2015 unter [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/Gemeinsamer\\_Bericht\\_zweiter\\_2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2014). *Leitfaden Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen Institutionen*. Berlin: Eigenverlag.

Bechmann, S., Jäckle, R., Lück, P. & Herdegen, R. (2011). *iga.Report 20. Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)*. Umfrage und Empfehlungen. Dresden: iga.

Brodersen, S., Cosmar, M., Felfe, J., Giesert, M., Kratzer, N., Kummer, A., ... Winterstein, S. (2015). *iga.Report 29. Führungskräfte sensibilisieren und Gesundheit fördern – Ergebnisse aus dem Projekt „iga.Radar“*. Dresden: iga.

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2015). *Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2014*. Nürnberg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2013). *Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung*. Zugriff am 15.07.2015 unter [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2013-07-31-teilhabebericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2013-07-31-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile).

Charta der Vielfalt (2011). Diversity-Dimensionen. Zugriff am 07.06.2015 unter <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-dimensionen.html>.

Charta der Vielfalt (2011). Diversity Management. Zugriff am 07.06.2015 unter <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-management.html>.

Charta der Vielfalt (Hrsg.) (2014). *Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen*. Zugriff am 15.07.2015 unter [http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/beispieldateien/Downloads/Charta\\_der\\_Vielfalt-%C3%96H-Brosch\\_WEB.pdf](http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Charta_der_Vielfalt-%C3%96H-Brosch_WEB.pdf).

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.) (2014): Qualitätskriterien im Präventionsfeld »Gesundheit im Betrieb«. Zugriff am 27.08.2015 unter [www.dguv.de](http://www.dguv.de), Webcode d138333.

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) (Hrsg.) (2005). *Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF)*. Genf: WHO. Zugriff am 15.09.2015 unter [http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf\\_endaussage-2005-10-01.pdf](http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf_endaussage-2005-10-01.pdf).

Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) (Hrsg.) (2015). *KLEIN – GESUND – WETTBEWERBSFÄHIG: Betriebliche Gesundheitsförderung in Kleinbetrieben stärken*. Positionspapier des Forums KMU (kleinere und mittlere Unternehmen). Zugriff am 15.10.2015 unter <http://www.dnbgf.de/das-netzwerk/forum-kleine-mittlere-unternehmen/positionen/>

Drupp, M. (2006). Diversity Management – Möglichkeiten und Grenzen einer Nutzung im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. In T. Altgeld, B. Bächlein & C. Deneke (Hrsg.), *Diversity Management in der Gesundheitsförderung: Nicht nur die leicht erreichbaren Zielgruppen ansprechen!* (1. Aufl.). (S. 137-150). Frankfurt: Mabuse-Verlag.

Eberherr, H. (2012). Intersektionalität und Stereotypisierung: Grundlegende Theorien und Konzepte in der Organisationsforschung. In R. Bendl, E. Hanappi-Egger & R. Hofmann (Hrsg.), *Diversity und Diversitymanagement* (S. 61-73). Wien: Facultas.

Europäisches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung (1997/2007). Luxemburger Deklaration zur Gesundheitsförderung in der Europäischen Union. Zugriff am 06.08.2015 unter <http://www.netzwerk-unternehmen-fuer-gesundheit.de>.

Frohn, D. (2007). „Out im Office?!“ *Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. Köln: Schwules Netzwerk (Hrsg.), gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen.

Frohn, D. (2014). Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In F. Mildenerger, J. Eves, R. Lautmann & J. Pastöser (Hrsg.), *Was ist Homosexualität? Forschungsgeschichte, gesellschaftliche Entwicklungen und Perspektiven* (S. 477-511). Hamburg: Männerschwarm.

Gardenswartz, L. & Rowe, A. (2003). *Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity* (2. Auflage). Alexandria: SHRM.

Gemeinschaftsinitiative Equal (2007). *Diversity Management. Empfehlungen für Kleine und Mittlere Unternehmen*. Saarbrücken: Berufsbildungswerk des DGB (bfw).

Giesert, M. (2012). Arbeitsfähigkeit und Gesundheit erhalten. Fördermöglichkeiten im ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagement. *AiB - Arbeitsrecht im Betrieb*, 5, 336-340.

GKV-Spitzenverband (Hrsg.) (2014). Leitfaden Prävention. Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung der §§ 20 und 20a SGB V. Zugriff am 27.08.2015 unter [www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/publikationen/Leitfaden\\_Praevention-2014\\_barrierefrei.pdf](http://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/presse/publikationen/Leitfaden_Praevention-2014_barrierefrei.pdf).

Hochfeld, K., Kaiser, S. & Schraudner, M. (Hrsg.) (2014). *Unternehmenskulturen verändern – Vielfalt erreichen*. Berlin: Fraunhofer Verlag.

Hofmann, R. (2012). Gesellschaftstheoretische Grundlagen für einen reflexiven und inklusiven Umgang mit Diversitäten in Organisationen. In R. Bendel, E. Hannapi-Egger & R. Hofmann (Hrsg.), *Diversität und Diversitätsmanagement* (S. 23-60). Wien: Facultas.

Initiative Gesundheit und Arbeit (2012). *Gesund arbeiten während des Ramadans. Empfehlungen für den Umgang im Betrieb*. Dresden: iga.

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2014). Diversity Dimensionen-Fragenkatalog (Check). Zugriff am 16.06.2015 unter [http://www.vielfalt-gestalten.de/images/Download/FS\\_DiM\\_Diversity-Check\\_END\\_plus\\_Anhang\\_akt.pdf](http://www.vielfalt-gestalten.de/images/Download/FS_DiM_Diversity-Check_END_plus_Anhang_akt.pdf).

Krell, G. (2010). Personelle Vielfalt in Organisationen und deren Management. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2010: Vielfalt managen: Gesundheit fördern - Potenziale nutzen*. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft (S. 1-10). Berlin: Springer.

Kutzner, E. (2011). Diversity Management aus gleichstellungspolitischer Perspektive – das „Online-Tool Diversity“ als ein erster Interventionsschritt in Unternehmen. In S. Smykalla & D. Vinz (Hrsg.), *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity: Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit* (S. 261–280). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Loden, M. & Rosener, J. (1991): *Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource*. Homewood: Business One Irwin.

Magistrat der Stadt Wien (Hrsg.) (2012) *Diversity Check*. Zugriff am 15.09.2015 unter <https://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/diversity-check.pdf>

Merx, A. (2011). „Alles so schön bunt hier!“ Diversity zwischen Lippenbekenntnis, Marketing-Label und nachhaltigem Wandel zur offenen Unternehmung. Vortrag im Rahmen der Konferenz „Rethinking Migration: Diversity Policies in Immigration Societies“, 3. Internationale Konferenz der Dialogreihe „Migration neu denken/Rethinking Migration“ am 8. und 9. Dezember 2011 in Berlin.

Misch, B. & Koall, I. (2010). Die Integration von Gender und Diversity Management im Betrieblichen Gesundheitsmanagement – Ansätze zur Implementierung eines Gender- und Diversity-gerechten Betrieblichen Gesundheitsmanagements. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2010. Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen*. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. (S. 207–214). Berlin: Springer.

Pieck, N. & Schröder, C. (2014). Diversity: ein geeignetes Handlungskonzept zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz? In M. Weg & B. Stolz-Willig (Hrsg.), *Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht!* (S. 124-135). Hamburg: VSA.

Seidler, S. & Horniak, G. (2014). *Vorsicht alle!: Diversity Management für eine gesunde und sichere Zusammenarbeit unterschiedlicher Kulturen, Geschlechter, Religionen*. Wien: Facultas.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen; Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung. *Berliner Diversometer*. Zugriff am 15.09.2015 unter <https://www.berlin.de/lb/ads/schwerpunkte/diversity/berliner-diversometer/>

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015a). *Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere ab 50 Jahren*, April 2015, Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015b). *Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX)*, Nürnberg. Zugriff am 27.04.2015 unter [https://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31958/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=17388&year\\_month=201312&year\\_month.GROUP=1&search=Suchen](https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31958/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17388&year_month=201312&year_month.GROUP=1&search=Suchen).

Statistisches Bundesamt (2014a). *15,3 Millionen Personen haben einen Migrationshintergrund*. Pressemitteilung vom 3. Juni 2014 – 193/14. Zugriff am 05.06.2015 unter [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/06/PD14\\_193\\_125pdf.pdf?\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/06/PD14_193_125pdf.pdf?_blob=publicationFile).

Statistisches Bundesamt (2014b). *7,5 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland*. Pressemitteilung vom 29. Juli 2014 – 266/14. Zugriff am 04.08.2015 unter [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/07/PD14\\_266\\_227pdf.pdf?\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/07/PD14_266_227pdf.pdf?_blob=publicationFile).

Statistisches Bundesamt (2015a). *Über 10 Millionen behinderte Menschen im Jahr 2013*. Pressemitteilung vom 11. Mai 2015 –168/15. Zugriff am 11.06.2015 unter [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/05/PD15\\_168\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/05/PD15_168_122.html).

Statistisches Bundesamt (2015b). *Zahl der Zuwanderer in Deutschland so hoch wie noch nie*. Pressemitteilung vom 3. August 2015 –277./15. Zugriff am 05.08.2015 unter [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15\\_277\\_122pdf.pdf?\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/08/PD15_277_122pdf.pdf?_blob=publicationFile).

TÜV Rheinland (2014). *TÜV Rheinland – Gefährdungen für junge Mitarbeiter individuell beurteilen*. Pressemitteilung vom 15.08.2014. Zugriff am 20.08.2014 unter [http://www.tuv.com/news/de/deutschland/ueber\\_uns/presse/meldungen/newscontentde\\_216965.html/Jugendarbeits-schutz:%20Gef%C3%A4hrdungsbeurteilung%20f%C3%BCr%20junge%20Mitarbeiter%20individuell%20gestalten](http://www.tuv.com/news/de/deutschland/ueber_uns/presse/meldungen/newscontentde_216965.html/Jugendarbeits-schutz:%20Gef%C3%A4hrdungsbeurteilung%20f%C3%BCr%20junge%20Mitarbeiter%20individuell%20gestalten).

Watrinet, C. (2007). *Indikatoren einer diversity-gerechten Unternehmenskultur*. Dissertation, Universität Karlsruhe. Fakultät für Wirtschaftswissenschaften. Zugriff am 20.08.2014 unter [digbib.ubka.uni-karlsruhe.de/volltexte/documents/3102](http://digbib.ubka.uni-karlsruhe.de/volltexte/documents/3102).

Watrinet, C. (2010). Der DiversityCultureIndex™: Kernstück eines ganzheitlichen Diversity-Controllings. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2010. Vielfalt managen: Gesundheit fördern - Potenziale nutzen*. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft (S. 91-100). Berlin: Springer.

Wegge, J., Friedrichs, M., Jungmann, F., Liebermann, S., Lück, P., Schmidt, K.-H. & Wolters, J. (2011). *iga.Report 21. iga-Barometer 3. Welle 2010*. Dresden: iga.