

Lehrplanübersicht

Schuljahr	Lehrplaneinheiten		Zeitrichtwert	Gesamtstunden
1	1	Grundlagen	16	
	2	Push- und Pull-Faktoren	14	
	3	Generationen-Management	12	
	4	Gender-Mainstreaming	12	
	5	Sexuelle Orientierung – Bedeutung und Implementierungsansätze	6	
	Zeit für Leistungsfeststellung und zur möglichen Vertiefung			20
2	6	Interkulturelles Management	42	
	7	Implementierung von Strategien für Menschen mit Behinderung	8	
	8	Mehrsprachigkeit – Nutzung der Ressourcen im Unternehmen	10	
	Zeit für Leistungsfeststellung und zur möglichen Vertiefung			20
3	9	Gestaltung eines unternehmensspezifischen Konzepts: DiM im Ausbildungsunternehmen	30	
	10	Nachhaltige Implementierung von Diversitätsmanagement in Organisationen - Change Management	30	
	Zeit für Leistungsfeststellung und zur möglichen Vertiefung			20
				240

Vorwort für den Lehrplan des Faches „Diversity Management“ als Zusatzqualifikation der Kaufleute für Büromanagement.

Das Fach „Diversity Management“ vermittelt den Schülerinnen und Schülern die notwendigen Kompetenzen zur beruflichen Qualifizierung in Ausrichtung auf eine ausgeprägte globalisierte Lebens- und Arbeitswelt, insbesondere in Bezug auf internationale Wirtschaftsbeziehungen, demographischen Wandel, Migration, Fachkräftemangel sowie internationale Rechtsprechung.

Die Schülerinnen und Schüler entwickeln Diversity-Kompetenzen, die es ihnen ermöglichen, auf einem Reflexions- und Erfahrungsraum aufbauend, in gehobenen Assistenz- und Sachbearbeitertätigkeiten zielführend und erfolgreich zu handeln. Sie entwickeln Fähigkeiten, mit (kulturellen) Unterschieden zielführend umzugehen und der Heterogenität von Kunden, Lieferanten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kolleginnen und Kollegen sowie Investoren gerecht zu werden.

Diversity bezeichnet die Vielfalt der Menschen in einer Organisation. Der Leitgedanke des Diversity Managements ist die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die damit dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens dient. Diversity Management ist nicht nur ein Maßnahmenpaket, das es abzuarbeiten gilt. Vielmehr handelt es sich um ein Vorhaben, das einerseits auf Veränderungen der Organisationskultur und -struktur abzielt. Gleichzeitig geht es darum, Veränderungen im Verhalten und in den Werten der Beschäftigten anzuregen.¹

Der Blick in führende Wirtschaftsunternehmen lässt keine Zweifel, Diversity Management und Interkulturelle Kompetenzen zählen inzwischen zu den zentralen strategischen, wettbewerbsentscheidenden Instrumenten in einer Welt ausgeprägter Globalisierungsprozesse. Jede zweite internationale Wirtschaftsbeziehung scheitert nicht an der Sprachbarriere, sondern an mangelnden interkulturellen Kompetenzen, d.h. den Fähigkeiten der Mitarbeiter, mit kulturellen Unterschieden zielführend umgehen zu können.

Diversity Management beinhaltet wesentlich die Vermittlung interkultureller Kompetenzen. Daneben gibt es weitere sogenannte Diversity-Dimensionen wie z.B. „Alter“ (Stichwort: Generationenmanagement), „Physische Fähigkeiten“ (Behinderung), „Gender“ (Work-Life-Balance), „Sexuelle Orientierung“, „Religion / Werte“.

¹Charta der Vielfalt, <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity.html> [15.01.2014].