

DIVERSITY 2013 Wie die Wirtschaft bunter wird

Vorurteile und Cashflow

Vier Workshops zum Wachrütteln

BERLIN - Armgard von Reden trägt Pink. Das ist eigentlich nicht ungewöhnlich. Eine Frage des Geschmacks vielleicht. Aber sie ist eben auch eine Frau, zumal eine, die gerade in ihrem Workshop „Diversity by Design“ im Tagesspiegel Verlagsgebäude Unternehmer und Personal davon überzeugen will, Produkte speziell für verschiedene Diversity Gruppen zuzuschneiden. Der Hersteller ihres Pullovers hat es sich einfach gemacht: Pink, das spricht Frauen an. Klar, oder?

Klar jedenfalls für viele Firmen. Von Asus bis Siemens designen Unternehmen Produkte für Frauen, die im Wesentlichen kleinere, pinkfarbene Versionen der gängigen Produkte sind. Damit wird die wichtigste Käufergruppe ignoriert, stellt von Reden fest, die an der Leibniz Universität Hannover lehrt und zuvor beim IT-Konzern IBM arbeitete. „98 Prozent aller Kaufentscheidungen werden von Frauen getroffen“, sagt sie. Zeit, sich von einigen Stereotypen zu verabschieden.

Stereotypen sind wichtig im Alltag. Aber für Unternehmen können sie teuer werden

Und einige beizubehalten: die Biermarke im Haushalt werde immer noch fast ausschließlich von Männern bestimmt. Denn dass Vorurteile auch Vorteile zeigten, zeigt Matthias Spörrle und Prisca Brosi von der TU-München in ihrem Workshop zur Überwindung von Stereotypen. „Wir alle mögen Stereotypen. Sie beschleunigen unser Denken“, sagt Spörrle. Aber sie führen eben auch zu Fehleinschätzungen, die in Unternehmen viel Geld kosten können. „Wir alle werden nach diesem Workshop weiter diskriminiert“, sagt er. Jeder sei immer gleichzeitig Täter und Opfer. Dessen müsse man sich bewusst sein.

Wie viel Geld das wert sein kann, klärten Isabell Welpe und Gesche Lotzkat, ebenfalls von der TUM, die Tipps gaben, wie der Erfolg von Diversity am besten zu evaluieren sei und welchen Einfluss auf den Cashflow Diversity Management tatsächlich hat. Einfach ist das nicht zu sagen, denn nur bei einem ganzheitlichen Ansatz könne Vielfalt ihr Potenzial entfalten, erklärten Gaby Wilms, Gertraude Krell und Sieglinde Schneider.

Inzwischen hat der Workshop von Armgard von Reden Designideen erarbeitet, die wirklich auf die Diversitygruppen zugeschnitten sind. Pinkes ist nicht mehr dabei. Den Pulli trägt sie offenbar, obwohl sie eine Frau ist. SIDNEY GENNIES



Mitdenken, mitmachen, einmischen. Impressionen vom ersten Tag der Konferenz rund um das Thema Vielfalt, die der Tagesspiegel gemeinsam mit der Charta der Vielfalt ausgerichtet. Dort sprachen unter anderem die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Maria Böhmer, und Daimlers Personalvorstand Wilfried Porth (Bild unten rechts). Fotos: Mike Wolff



Vielfalt lässt sich nicht verordnen

Mehr Offenheit bietet Unternehmen Chancen. Aber der Fortschritt verläuft schleppend

VON KEVIN P. HOFFMANN

BERLIN - Diversity. Das ist eine dieser Vokabeln aus dem modernen Business-Englisch, von der viele auf Anhieb nicht ganz genau sagen können, was sie bedeutet. Auch Muttersprachler übrigens nicht. Hierzulande wird der Begriff gemeinhin mit „Vielfalt“ übersetzt. Zulässig wäre aber auch „Mannigfaltigkeit“, „Ungleichheit“, „Verschiedenheit“, „Reichhaltigkeit“, „Buntheit“ oder „Fülle“. „Das alles verbirgt sich hinter diesem kleinen Wort“, sagte Tagesspiegel-Chefredakteur Stephan-Andreas Casdorff zum Auftakt der Konferenz „DIVERSITY 2013“, die am Donnerstag im Berliner Verlagshaus dieser Zeitung eröffnet wurde.

Co-Gastgeberin Ana-Cristina Grohner, Vorstandsvorsitzende des Vereins Charta der Vielfalt, sagte, es müsse darum gehen, warum Vielfalt in vielen Bereichen noch nicht als Bereicherung empfunden werde. „Was hält uns auf?“, fragte sie. Wenn sie etwa in Unternehmen die Potenziale ihrer Initiative und des Diversity-Gedankens vorstelle, höre sie immer wieder: Bringt das wirklich etwas? Ist das messbar? Ihre Antwort lautet natürlich: Ja. Daher solle man Vielfalt endlich als Bereicherung anerkennen.

Die Politik immerhin will das verstanden haben, warb Maria Böhmer (CDU) in ihrem Vortrag. Die Staatsministerin im Kanzleramt ist seit 2005 die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und verweist auf den erst am Mittwoch fertig ausgehandelten Koalitionsvertrag zwischen Union und SPD. Dort heißt es wörtlich: „Wir begreifen Vielfalt als Chance und werden deshalb die Charta der Vielfalt sowie den ‚Diversity-Gedanken in der Wirtschaft und gemeinsam mit der Wirtschaft weiter stärken.“ Ihr sei die Formulierung „mit der Wirtschaft“ besonders wichtig, sagte Böhmer. Übrigens gelte der Ansatz ausdrücklich auch für Behörden.

Die designierte Bundesregierung bringt den Vielfalt-Gedanken mit Themen zusammen, die in Unternehmen tatsächlich eine immer größere Rolle spielen (müssen): die demografische Entwicklung und der dadurch bedingte Mangel an Fachkräften. So sprach Böhmer von drei Gruppen, in denen noch „große Qualitätsreserven liegen“: Frauen, ältere Menschen und Migranten.

Als prominentestes Instrument, um Frauen den Aufstieg in verantwortliche Positionen zu ermöglichen, gilt natürlich die Frauenquote oder Geschlechter-

quote, wie sie jetzt im Koalitionsvertrag genannt wird. Wichtig sei aber auch etwa die angestrebte flexiblere Gestaltung der Elternzeit – übrigens auch für Männer, wie Böhmer betonte.

Bei der Integration der Älteren attestierte sie den Unternehmen, bereits Fortschritte erreicht zu haben. „Früher hat

nicht herorgesprochen. „Jedenfalls müssen wir uns vor Kanada nicht mehr verstecken.“ Als Beispiel nannte sie die Blue-Card-Regelung für qualifizierte Fachkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland und die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, die nun stetig ausgebaut werde. Die neue Bundesregierung wolle, dass diejenigen, die nach Deutschland kommen, eine Willkommenskultur erleben. „Die lässt sich aber nicht per Knopfdruck verordnen“, sagte Böhmer.

Das bestätigte Wilfried Porth, der als Personalvorstand und Arbeitsdirektor des Daimler-Konzerns mithelfen soll, ein einst urdeutsches Unternehmen internationaler und vielfältiger zu machen. Was die Beteiligung von Frauen angeht, habe Daimler sich schon ehrgeizige Ziele gesetzt. Allerdings sei es auch nicht leicht, Posten mit qualifizierten Bewerberinnen zu besetzen, wenn nur neun Prozent aller Absolventen der klassischen Ingenieurfächer Frauen seien, gab Porth zu bedenken. Leichter tut Daimler sich offenbar mit der Integration ausländischer Mitarbeiter. Im bereits vor 20 Jahren gegründeten „Daimler Türk Treff“ seien zum Beispiel schon 600 Mitarbeiter vernetzt. Und auch die „Gays and Lesbians at Daimler“ (GL@D) seien fest etabliert.



man einem älteren Mitarbeiter nahegelegt zu gehen. Heute versuchen viele Unternehmen, die Arbeitsbedingungen so zu ändern, dass er bleibt.“ Und im Umgang mit Migranten habe sich die Politik bewegt. „Wir haben eines der liberalsten Zuwanderungsgesetze“, sagte Böhmer. Allerdings habe das sich leider noch

Gefördert, aber selten befördert

Die Frauenquote steht bisher nur auf dem Papier

BERLIN - „Es handelt sich bei der Frauenquote um kein erfreuliches Ergebnis, sondern um eine Erinnerung, wie rückschrittlich unsere Republik ist“, sagte Wolfgang Schröder (SPD), Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie in Brandenburg. Am Tag, an dem schwarz auf weiß nachzulesen war, dass die Frauenquote Bestandteil des Koalitionsvertrags ist, diskutierten Vertreter aus Politik und Wirtschaft auf der Diversity-Konferenz über den Weg zur Quote – und wie es weitergehen soll. Dass 30 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder in mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen bis 2016 Frauen sein müssen, wurde von den Teilnehmern überwiegend begrüßt. Doch es gab auch kritische und warnende Worte.

Sorgen macht sich Ursula Schwarzenbart, Chefin des Diversity-Managements bei Daimler, dass „Mann“ das Thema aussitzen und die Frauenquote nur „bei Power-Point-Präsentationen interessant bleiben könnte“. Daimler selber fehle nur noch eine Frau, um die Frauenquote im Aufsichtsrat zu erfüllen.

Frauen fürchten, dass Männer das Thema im Alltag der Unternehmen aussitzen

Die Politikberaterin Rita Pawelski (CDU), bis vor wenigen Wochen Mitglied des Bundestags, erklärte, dass erst die fraktionsübergreifende Zusammenarbeit die Debatte um die Frauenquote vorangebracht habe. Der Aufruf der Grünen aus dem Jahr 2005 an die Frauen in der deutschen Wirtschaft, sich zu organisieren, zeige Wirkung. Ein Jahr später wurde die Initiative Fidar – „Frauen in der Aufsichtsräte“ gegründet. Fidar-Präsidentin Monika Schulz-Strelow sagte, Frauen würden heute zwar oft gefördert – aber zu selten befördert. „Männer ziehen Männer hoch“, kritisierte Pawelski. Die Quote sei ein erster Schritt, damit „Frauen sich auch an den Kungeleien beteiligen können“.

Anders sieht das Marion Schick, Vorstandsmitglied der Telekom. Sie glaubt nicht, dass „den Frauen Heerscharen böser Männer im Weg stehen“. Schick ist erkennbar gegen eine Frauenquote. Dass die erfolgreichste Frau der Telekom allerdings nur „ihrem Chef den Rücken frei halte“, wie es in einer aktuellen Werbeanzeige des Konzerns heißt, findet die Managerin doch eher unglücklich ausgedrückt. „Sie können sicher sein, dass die Agentur in einer halben Stunde einen Anruf von mir bekommt“, kommentierte Schick den Slogan. MANUEL VERING

Der Dax wird wieder männlicher

DIW-Studie: Frauenanteil in Vorständen sinkt

BERLIN - Der Anteil von Frauen in den Vorständen der Dax-30-Unternehmen ist zum ersten Mal seit fünf Jahren wieder rückläufig. Wie aus einer Erhebung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin hervorgeht, lag der Frauenanteil in den Firmenvorständen 2013 bei 6,3 Prozent. Im vergangenen Jahr waren es noch 7,8 Prozent, 2008 lag der Anteil laut DIW bei 0,5 Prozent.

„Der Rückgang signalisiert, dass mehr Frauen in Führungspositionen, insbesondere in Spitzenpositionen, kein Selbstläufer sind“, sagte Elke Holst, DIW-Forschungsdirektorin für Gender Studies,

Humor, Hut und Dialekt

Vier Projekte treten beim Diversity Slam an

BERLIN - Gar nicht schlecht diese Uta Zech. Also bei dem Alter. Ihre Kunstfigur Wilma Schildhorn, Endsechzigerin aus dem Norden, dekliniert beim Diversity Slam 2013 die Vorzüge des Alterwerdens in Unternehmen durch. Mit Humor, Hut und Dialekt: „Wenn Sie keine Mitarbeiter über 50 mehr einstellen, weil sich die Investition nicht lohnt, dann wäre das ja so, als mache man keine Tomatensoße mehr auf die Pizza, weil man die ja sowieso gleich isst, nicht?“, ruft sie am Donnerstagabend in den Saal des Tagesspiegel-Verlagsgebäudes. Ein bisschen Stand-Up, ein bisschen Spaß – doch es ist ihr ernst.

Vier Projekte traten beim sogenannten Slam gegeneinander an. Darunter die Stiftung PrOut@Work, die sich für eine stär-

kere Beachtung von sexueller Identität in Unternehmen einsetzt. Success Across hat sich auf die Beratung von Firmen spezialisiert und wirbt für mehr kulturelle Vielfalt. Der Deutsche Juristinnenbund, der seit 2009 jährlich die Hauptversammlung börsennotierter Unternehmen besucht, befragte die jeweiligen Vorstände immer wieder nach der Seltenheit von Frauen in Aufsichtsräten. Und eben Uta Zech, Inhaberin einer Designagentur, die die Potenziale ihrer älteren Mitarbeiter zu schätzen und zu nutzen weiß.

Ungewöhnliche Performances sollten es werden, um das jeweilige Projekt vorzustellen. Am Ende entschieden die Konferenzteilnehmer mit Wertungen von eins bis zehn, wer den Slam gewinnen würde. Was unter Dichtern und Comedians im Trend liegt, war bei der Vorstellung von Projekten jedenfalls ungewöhnlich. Manuela Schauerhammer stellte in ihrem Auftritt eine Aktionärsversammlung mit echten Zitaten nach, die die Diskriminierung von Frauen in Unternehmen nur allzu deutlich machten. Nina Frauenfeld von Success Across spannte Tagesspiegel-Chefredakteur Lorenz Maroldt, der eigentlich als Moderator fungierte, gleich mit ein und ließ ihn bei jeder Diversity-Idee „Geht nicht!“ in den Saal blöken, woraufhin das Publikum zu antworten hatte: „Gibt's nicht!“ Und Kathrin Mahler Walther und Albert Kehrer von PrOut@Work rezitierten – als Zeitungs-jungen verkleidet – die Negativschlagzeilen über Homosexuelle mit dem Fazit: Es gibt noch viel zu tun.

Doch die meisten Stimmen sammelte am Ende Uta Zech. Trotz ihres Alters. Oder spielte ihr am Ende der Altersdurchschnitt der anwesenden Führungskräfte in die Hände? SIDNEY GENNIES



Jung geblieben. Uta Zech gewinnt den ersten Diversity Slam. Foto: Mike Wolff

am Donnerstag in Berlin. Der Erhebung zufolge sind in diesem Jahr vier Frauen aus Vorständen ausgeschieden: Regine Stachelhaus beim Energieversorger Eon, Luisa Deplazes Delgado beim Walldorfer Softwarehersteller SAP sowie Brigitte Ederer bei Siemens. Alle drei waren im Vorstand für Personalfragen zuständig. Ebenfalls bei Siemens schied Einkaufschefin Barbara Kux aus. Neu hinzugekommen ist Bettina Volkens bei der Deutschen Lufthansa, die das Personalressort führt. Anders als in den Vorständen ist in den Aufsichtsräten der Dax-30-Unternehmen der Frauenanteil weiter gestiegen: Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich die Frauenquote hier um 2,5 Prozentpunkte auf nun 21,9 Prozent. epd

PREMIUM BERLIN

TAIYO
Einrichtungen

KUSCHELPLAIDS und Raumdüfte aus der Provence

Savignyplatz 6 · 10623 Berlin · ☎ 313 1716 · www.taiyo-berlin.de
Mo. – Mi. 11 – 19 Uhr · Do. – Fr. 11 – 20 Uhr · Sa. 11 – 18 Uhr

Hier könnte auch Ihre Anzeige stehen! Anzeigenberatung: (030) 290 21 - 155 00
E-Mail: lokalesteam@tagesspiegel.de