

DIVERSITY 2012 300 Gäste diskutieren, wie aus Bekenntnissen gelebte Vielfalt werden kann

Bunt ist besser

Unternehmen sollten früher fördern

Früher, sagt Carlotta Köster-Brons, sei sie gegen die Frauenquote gewesen. Doch die Erfahrung im Job habe ihre Meinung verändert. „Ein bisschen mehr Druck muss sein“, sagt die Geschäftsführerin des Verbands deutscher Unternehmerinnen (VdU) bei der Diskussionsrunde „Demographie besiegen. Wohlstand sichern“ auf der DIVERSITY-Konferenz des Tagesspiegels und der Charta der Vielfalt. „Ohne Quote dauert es zu lange, bis wir Gleichberechtigung haben.“ Jörg Bentmann, Leiter der Abteilung Grundsatzzfragen im Bundesinnenministerium, hält dagegen. „Die Demographie wird die Unternehmen zwingen, für mehr Vielfalt zu sorgen“, sagt er und verteidigt damit die Linie von Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU), die eine gesetzliche Frauenquote ablehnt.

Dass Diversity mehr sein muss, als einen bestimmten Prozentsatz an Frauen und Migranten einzustellen, bejahen alle Teilnehmer der Runde. „Statt stur Quoten zu erfüllen, sollten wir mehr auf verschiedene kulturelle Hintergründe oder Ausbildungsstände bei der Personalwahl achten“, sagt Michael Ensser, der die Personalberatungsagentur Egon Zehnder leitet und die Probleme der Firmen bei der Suche nach Fachkräften gut kennt.

Doch wo sollen die Fachkräfte von morgen herkommen? „Wir sprechen immer nur über Quoten bei Führungskräften, nicht aber bei Berufsanfängern“, sagt Personalberater Ensser. Gut geführte Firmen bräuchten Förderprogramme für Vielfalt. Dazu gehören auch, sagt Victoria Büsch, die im Vorstand des Demographie Netzwerks (ddn) sitzt, ein gutes Altermanage-



ment. „Es fehlt an Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen über 50“, sagt sie. „Durch Prävention und Weiterbildung müssen die Firmen dafür sorgen, dass längeres Arbeiten im Alter möglich ist“, bekräftigt Bentmann. Man müsse nicht bis zum 69. Lebensjahr am Hochofen stehen, sondern könne im Alter seine Fähigkeiten für andere Tätigkeiten nutzen. Zudem müssten falsche Anreize wie die Frühpensionierung und andere Hemmnisse etwa für Mütter abgebaut werden. „Wir alle müssen gute Rahmenbedingungen für eine Vielfalt an Lebensformen setzen“, sagt Bentmann. Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie dürfe keine Frage mehr allein für Frauen sein. **JAHIEL MIELKE**



Im Workshop Mensch (links) geht es um Identitäten. Chefredakteur Stephan-Andreas Casdorff und Charta-Geschäftsführerin Aletta von Hardenberg empfangen Staatsministerin Maria Böhmer (oben). Abends präsentieren Köche aus 20 Nationen ihr Leibgericht. Fotos: Wolff, Heinrich (2)

Mehr als Frauen

Unternehmen, die Diversity ernst nehmen, tun etwas für ihre Zukunft – und für den Standort Deutschland

VON HENRIK MORTSIEFER

BERLIN - Vielfalt ist nicht allein Frauensache. Und eine Frauenquote ist noch kein Beleg für besondere Vielfalt. Gleichwohl erfährt die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Maria Böhmer (CDU), bei ihrer Arbeit, dass beim Thema Diversity viele Manager zuerst an ein Thema denken: Frauen. „Bis sich Wissen in konkretes Handeln verwandelt, vergeht viel Zeit“, sagte Böhmer am Donnerstag auf der Konferenz DIVERSITY 2012, die der Tagesspiegel und die Charta der Vielfalt veranstalteten. 70 Prozent der deutschen Firmen hätten noch gar keine explizite Diversity-Strategie. Und die, die eine haben, konzentrierten sich in 80 Prozent der Fälle auf das Thema Frauenförderung.

Dabei geht es bei Diversity um viel mehr: um die Wertschätzung und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Ein weites Feld – und, eines der großen Zukunftsthemen für die deutsche Wirtschaft“, wie Maria Böhmer, die Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin, sagte. „Vielfalt ist ein Standortfaktor – Diversity-Management ist Chefsache.“

Nicht mal beim Thema Frauen haben die meisten deutschen Chefs allerdings bislang viel erreicht. Bei den börsennotierten Unternehmen will der Gesetzgeber deshalb nachhelfen. Auch Maria Böhmer ist für eine gesetzliche Regelung. Sie spricht sich für eine Frauenquote von zunächst 30 Prozent in Aufsichtsräten aus. „In einem zweiten Schritt sollten dann beide Geschlechter zu mindestens je 40 Prozent in Aufsichtsräten vertreten sein“, sagte die Staatsministerin.

Böhmer geht damit über den Gesetzentwurf hinaus, den der Bundesrat im September mithilfe der CDU-geführten Länder Saarland und Thüringen angenommen hatte. Der Gesetzentwurf, den der Bundestag bisher nicht verabschiedet hat, sieht vor, dass Aufsichtsräte von Dax-Unternehmen ab 2018 zu mindestens 20 Prozent und ab 2023 zu mindestens 40 Prozent mit Frauen besetzt sein sollen.

Zum Zeitplan einer Quoteneinführung äußerte sich Böhmer am Donnerstag nicht, auch die Frage, ob nicht-börsennotierte Unternehmen einbezogen werden sollten, ließ sie offen. Große, international tätige Unternehmen aus Deutschland hätten beim Thema Frauenförderung und Diversity aber eine „Leitfunktion“. Eine gesetzliche Frauenquote auch für Vorstände sei indes „schwierig, schon wegen

rechtlicher Vorgaben“, gab die Integrationsbeauftragte zu bedenken.

Die 2006 gegründete Wirtschaftsinitiative „Charta der Vielfalt“, der sich 1300 Firmen, Organisationen und Behörden angeschlossen haben, hat sich zum Ziel gesetzt, das Thema Diversity in seiner



ganzen Breite nach vorne zu bringen. „Wir verstehen uns als Agendasetzer“, sagte Charta-Geschäftsführerin Aletta Gräfin von Hardenberg am ersten Konferenztag, zu dem rund 300 Teilnehmer in das Tagesspiegel-Verlagsgebäude kamen. Auf die geringsten Widerstände trifft die Charta dabei noch bei den international aufgestellten Konzernen.

Die Deutsche Telekom etwa ist eines der ersten deutschen Großunternehmen, das sich bereits 2010 eine interne Frauenquote von 30 Prozent gesetzt hat – bei allen rund 3000 Positionen im mittleren und Top-Management. „Die Beteiligung von Frauen ist Normalität – erst darüber hinaus fängt Diversity eigentlich erst an“, sagte Personalvorstand Marion Schick selbstbewusst. Mit Blick auf die Wiederwahl von Barack Obama sagte die Managerin: „Die Wahl war ein Abgang auf jene Philosophie, derzufolge man mit weißen Männern Wahlen gewinnt.“

Schick, früher Kultusministerin in Baden-Württemberg, wehrte sich gegen die Erwartung, die Unternehmen könnten die Gesellschaft verändern. Kritisch betrachtet die Managerin aber die „sozialen Barrieren“ in Deutschland. Die Verknüpfung von sozialer Herkunft und Bildungserfolg sei in Deutschland so eng wie in kaum einem anderen Industrieland. Und: Wer „nur die Besten“ ins Unternehmen holen wolle, drücke sich vor der Verantwortung in der Personalentwicklung. „Wir müssen den Talentbegriff erweitern“, forderte Schick. Das freilich setzt Lernbereitschaft voraus: Im Multikulti-Unternehmen Telekom mit weltweit 230 000 Mitarbeitern wird gerade darüber diskutiert, ob Englisch als Konzernsprache eingeführt wird.

Ein Handschuh, der verbindet

Wie aus Vielfalt Innovationen werden

Bei der Telekom hat Vielfalt die Form eines schwarzen Handschuhs, auf dem kleine Silberplättchen angebracht sind. Er hilft Menschen, die gleichzeitig blind und taub sind, mit anderen zu kommunizieren. Die Plättchen funktionieren wie eine Tastatur, jedes steht für einen Buchstaben. Indem der Behinderte sie berührt, kann er einen Text schreiben, der als SMS oder E-Mail versendet wird. Texte empfangen kann er über ähnliche Sensoren auf dem Handrücken.

Die Technik ist eine Erfindung der Forschungsgruppe Design Research Lab, die 2005 von den Telekom Innovation Laboratories und der TU Berlin gegründet wurde. Der Handschuh könne auch in anderen Bereichen eingesetzt werden, sagt Designforscher Tom Bieling. Während des Workshops zum Thema „Mensch“ beim Diversity-Kongress des Tagesspiegels erklärt der Forscher am Beispiel des „Mobile Lorm Glove“, wie Vielfalt Innovationen hervorbringen kann.

„Man sollte eine Behinderung nicht als Schwäche auffassen, sondern als etwas, aus dem man lernen kann“, erklärt Bieling. So könne der Handschuh zum Beispiel auch Fabrikarbeitern helfen, die in einer lauten Werkhalle arbeiten. Statt oder zusätzlich zur Sirene könnten sie sich über die Impulse im Arbeitshandschuh gegenseitig vor Gefahren warnen. Der Handschuh könnte auch Bühnenarbeitern helfen, die sich während einer Theatervorstellung nichts laut zureufen können. So gesehen bringe Vielfalt auch neue Technologien hervor. Deshalb sollte man sie „nicht nur fördern, weil es politisch korrekt ist“, sagt Bieling, „sondern weil es wirtschaftlich sinnvoll ist.“

Sein Vortrag soll den Besuchern des Diversity-Kongresses einen Impuls geben, darüber nachzudenken, was Vielfalt in ihrem Unternehmen bedeuten kann. In kleinen Gruppen sollen sie sich an diesem Mittag eine Problemstellung suchen und überlegen, wer aus ihrem Umfeld ihnen bei der Lösung helfen kann. Eine der Teilnehmerinnen, die sich im Seminarraum um die Stehtische gruppieren, ist Esra Erdinc. Auf den Zettel vor ihr hat die gebürtige Türkin „Ethnomarketing“ geschrieben. Die 23-Jährige arbeitet im Berliner Büro des Mineralölkonzerns BP. Im Rahmen des Workshops überlegt sie, wie man mit Werbung für Motoröle am Besten Türken ansprechen und so neue Kunden gewinnen kann. „Man könnte zum Beispiel die türkischen Mitarbeiter mit einbinden, die in der Zentrale in Bochum arbeiten“, sagt die 23-Jährige, „und sie fragen, welche Art der Werbung sie am ehesten ansprechen würde.“ Auch das bedeute Vielfalt. **CARLA NEUHAUS**

Mitsprache statt Quote

BP-Chef Schmidt setzt auf Personalschulungen

Von einer Frauenquote hält Michael Schmidt „herzlich wenig“. Das würde das Thema Vielfalt zu stark verkürzen, sagte der Vorstandsvorsitzende vom Mineralölkonzern BP Europa SE am Donnerstagabend bei der Konferenz DIVERSITY 2012 des Tagesspiegels. Wenn man schon eine Quote fordere, dann doch bitte eine für alle Unternehmen und Abteilungen. „Aber wer will schon bei der städtischen Müllabfuhr eine Quote durchsetzen?“, fragte Schmidt.

Sein Ansatz ist ein anderer. Besonders wichtig sei zum Beispiel, wie die Mitarbeiter miteinander umgehen. Und das müsse sich auch in den Personalentscheidungen widerspiegeln. „Was machen Sie, wenn ein Vertriebsleiter zwar sehr gute Zahlen bringt, aber dafür die Mitarbeiter knechtet?“, fragte Schmidt das Publikum. Er, der bei BP mehrere Jahre den Bereich Personal verantwortet hat, habe auch schon „Topleute entlassen, weil es vom Verhalten her einfach nicht gestimmt hat“.

Das Problem sei nicht die Vielfältigkeit an sich: „Viele Unternehmen sind in ihrer Belegschaft längst vielfältig“, sagte Schmidt, „aber sie erkennen erst jetzt, was sie bislang dadurch haben brach liegen lassen“. Vielfalt müsse in den Unternehmensalltag integriert werden. Dazu gehöre auch, dass gegenseitige Wertschätzung nicht nur als Worthülse gebraucht werde. Die Mitarbeiter dürften nicht das Gefühl haben, „ihre vielfältigen Sichtweisen bei Arbeitsbeginn an der Pforte abgeben zu müssen“.

Vielfalt ist kein „Selbstläufer“, sagt Schmidt. Um sie zu erreichen und von ihr zu profitieren, müsse sich in den Unternehmensstrukturen etwas ändern. Zum Beispiel bei der Auswahl neuer Mitarbeiter. Die Entscheidung, wer eine



Ansichtssache. Jeder soll seine Meinung sagen, findet Michael Schmidt. Foto: Mike Wolff

ausgeschriebene Stelle bekomme, dürfe nur anhand der fachlichen und persönlichen Fähigkeiten des Bewerbers oder der Bewerberin gefällt werden. Bei BP werde deshalb jeder Mitarbeiter, der Personalentscheidungen trifft, besonders geschult. „Jeder muss bei sich selber die bewussten und unbewussten Wahrnehmungsfiler erkennen“, sagt Schmidt. Nur wer Vorurteile als solche identifiziere und sie hinterfrage, könne etwas ändern. Außerdem würde die Entscheidung, wer eine Stelle bekommt, bei BP immer von mehreren Personalern gemeinsam getroffen.

Insgesamt, sagt Schmidt, werde Vielfalt als Thema immer noch nicht wichtig genug genommen. „Sonst wären wir schon viel weiter.“ **CARLA NEUHAUS**

Viele Köche, trotzdem lecker

BERLIN - Viele Unternehmen beginnen gerade erst, das Thema Vielfalt für sich zu entdecken. Nicht Birgitt Claus, die seit 1998 den Gastronomiebetrieb EkKultur leitet. In ihrem Unternehmen wird kulturelle Vielfalt groß geschrieben: sowohl in ihrem Team als auch auf ihrer Speisekarte. Momentan beschäftigt sie in ihren beiden Berliner Kantinen – eine im Museumskomplex Dahlem, eine im Tagesspiegel – 37 Menschen aus 21 Nationen. Jeder Kontinent ist vertreten – lediglich Australien lässt noch auf sich warten. Mit diesem Team im Rücken nimmt sie ihre Kunden „mit auf eine Geschmacksreise durch Küchen und Kulturen“, sagt Birgitt Claus. Dabei bringe jedes Teammitglied Rezepte aus seinem Heimatland mit ein.

Von der kulinarischen Bandbreite des Unternehmens konnten sich am Donnerstag auch die Teilnehmer der Konferenz DIVERSITY 2012 überzeugen. Dort präsentierte das Team der EkKultur 20 Gerichte aus 20 verschiedenen Ländern. Die Atmosphäre in ihrem Team sei eine ganz besondere, sagt Claus. In der Küche herrsche ein „babylonisches Sprachgewirr“, von Zeit zu Zeit durchdringe ein „indischer Gebetsgesang“ den Raum. „Das ist für alle völlig normal. Jeder respektiert und schätzt die Kultur des anderen“, sagt die Berliner Gastronomiechefin. Nicht jeder Mitarbeiter spreche fließend Deutsch. Dies störe die Zusammenarbeit in der Küche aber nicht.

Ab und an gebe es natürlich auch unter ihren Mitarbeitern Streitigkeiten, manche beruhten auf den unterschiedlichen kulturellen Hintergründen. Diese seien aber nie von Dauer. „Alle wollen miteinander arbeiten, alle wollen den anderen verstehen“, sagt Claus. Mit dieser Einstellung sei es sehr einfach, zur freundschaftlichen Zusammenarbeit zurückzukehren. **TIM KALLWEIT**

PREMIUM BERLIN

Du brauchst deinen Rücken. Dein Rücken braucht Kraft.

Geben Sie Ihrem Rücken, was er braucht: **Kieser Training, das effiziente Krafttraining für den ganzen Körper.**

Jetzt bis 30.11.2012 starten! Wir schenken Ihnen den ersten Monat Training.

11x in Berlin und Potsdam

www.kieser-training.de



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