

DIVERSITY 2016 Die Konferenz über Vielfalt in Unternehmen und Gesellschaft im Verlagshaus des Tagesspiegels

Handwerk setzt auf Geflüchtete

Kammerchef Schwarz fordert Hilfe für Betriebe

Am Berliner Arbeitsmarkt herrscht Fachkräftemangel, jedes Jahr werden mehr Ausbildungsplätze angeboten als besetzt. Um das zu ändern, sollten Betriebe bewusst Geflüchtete ansprechen, sagt Stephan Schwarz, Präsident der Handwerkskammer Berlin. „Es kostet mehr Aufwand, aber am Ende lohnt es sich und bereichert ein Unternehmen“, sagte er am zweiten Tag der Diversity-Konferenz. Viele der Neuanstellungen sind beruflich noch nicht festgelegt und haben eine lange berufliche Laufbahn vor sich, da sie relativ jung sind. Allerdings handelt es sich nicht um eine homogene Gruppe. Es sei zwar auch der „top ausgebildete Arzt aus Syrien dabei“, aber eben auch erwachsene Analphabeten. „Um diese Menschen zu integrieren, gibt es nicht nur den einen richtigen Weg“, sagte Schwarz. Dennoch hätten Unternehmen überwiegend positive Erfahrungen gemacht.

Bereits 2014 hat die Handwerkskammer mit der Senatsverwaltung die Initiative „Arrivo“ gestartet, die Flüchtlinge in Betriebe vermittelt, die die Interessierten zunächst für ein Praktikum aufnehmen, um sie kennenzulernen und herauszufinden, ob die Praktikanten als auszubildende geeignet sind. Ursprünglich gestartet sei man mit zehn Plätzen, inzwischen hätten 350 Menschen das Programm durchlaufen. „Angesichts der 800 000 Flüchtlinge ist das natürlich ein Tropfen auf den heißen Stein“, gab Schwarz zu. Allerdings erzeuge er einen Anstieg, da viele Menschen demnächst Sprachkurse abschließen würden und dann für das Programm infrage kämen.

Doch es gebe einige Probleme, die gelöst werden müssten, und Herausforderungen für beide Seiten. „Viele Meister hätten nicht viel anders als bei anderen Auszubildenden mit Migrationshintergrund, etwa wenn der Betrieb auf die Zeit während des Ramadans reagieren muss. Das sei bekannt, so Schwarz. Neu ist aber, dass Auszubildende durch die Flucht traumatisiert sind und sozialpädagogisch betreut werden müssten. Während der Ausbildung gibt es aber keine derartige Betreuung. Das führt zu Problemen, die die Zusammenarbeit schlicht unmöglich machen. Hier brauchen die Unternehmen Hilfe von außen“, mahnte Schwarz mit Blick auf die Politik. Was ihn besonders ärgert: Die Flüchtlinge bekommen in Berufsschulen nicht mehr Zeit für Tests. Ihre Sprachkenntnisse reichen zwar aus für die Arbeit im Betrieb, aber nicht in der Kürze der Zeit die Schultests zu bestehen. So würden ihnen Berufsausschlüsse verwehrt. „Da müssen wir flexibel sein“, sagte Schwarz. Menschen mit Leserechtschwäche würden schließlich auch mehr Zeit bei den Tests eingeräumt. Trotzdem ermunert Schwarz die Berliner Betriebe, Flüchtlinge einzustellen. Viele Meister hätten ihm berichtet, dass sie selten so eine starke Motivation erlebt hätten.

RONJA RINGELSTEIN



Manuela Schwesig sprach am Freitag über die Frauenquote und Lohnunterschiede. Vor ihrem Schlussvortrag tauschten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Pausen aus (rechts oben) und diskutierten in Workshops unter anderem über unangemessene Sprachhilder und den Sinn von Diversity für Unternehmen (rechts unten).

Fotos: Kai-Uwe Heinrich

Probleme, die gelöst werden müssten, und Herausforderungen für beide Seiten. „Viele Meister hätten nicht viel anders als bei anderen Auszubildenden mit Migrationshintergrund, etwa wenn der Betrieb auf die Zeit während des Ramadans reagieren muss. Das sei bekannt, so Schwarz. Neu ist aber, dass Auszubildende durch die Flucht traumatisiert sind und sozialpädagogisch betreut werden müssten. Während der Ausbildung gibt es aber keine derartige Betreuung. Das führt zu Problemen, die die Zusammenarbeit schlicht unmöglich machen. Hier brauchen die Unternehmen Hilfe von außen“, mahnte Schwarz mit Blick auf die Politik. Was ihn besonders ärgert: Die Flüchtlinge bekommen in Berufsschulen nicht mehr Zeit für Tests. Ihre Sprachkenntnisse reichen zwar aus für die Arbeit im Betrieb, aber nicht in der Kürze der Zeit die Schultests zu bestehen. So würden ihnen Berufsausschlüsse verwehrt. „Da müssen wir flexibel sein“, sagte Schwarz. Menschen mit Leserechtschwäche würden schließlich auch mehr Zeit bei den Tests eingeräumt. Trotzdem ermunert Schwarz die Berliner Betriebe, Flüchtlinge einzustellen. Viele Meister hätten ihm berichtet, dass sie selten so eine starke Motivation erlebt hätten.

Wo Vielfalt aufhört

Familienministerin Manuela Schwesig über den Sinn von Unterschiedlichkeit – und was zur Gleichberechtigung noch fehlt

VON MARIE RÖVEKAMP

Wer von uns will nicht wirklich jeden Tag mit sich selbst zusammen sein? Manuela Schwesig möchte nicht jeden Tag mit Menschen zu tun haben, die so sind wie sie. Nicht bei der Arbeit und nicht, wenn sie Zeit mit ihrer Familie oder Freunden verbringt. Dass die Menschen unterschiedlich sind, ist wichtig, sagte die Familienministerin und SPD-Politikerin am Freitag bei der Diversity-Konferenz. Für die Wirtschaft und Gesellschaft.

Donald Trump habe einen Wahlkampf gegen Vielfalt geführt – und damit gewonnen. Er repräsentiere ein Gesellschaftsbild von Einfeld. Wobei offenbar sogar meine, „selbst wenn Leute außerhalb der Familie Ämter bekleiden, wäre es schon zu viel Vielfalt“, so Schwesig. Die Entwicklung in den USA sei für sie Ansporn, noch stärker für das Anderssein einzustehen. Seitdem die Charta der Vielfalt vor zehn Jahren in den Gründungsmitgliedern unterzeichnet wurde, sei zwar viel passiert, aber noch nicht genug: Es müssten auch jene Bevölkerungsgruppen erreicht werden, die „von der Idee der Vielfalt offensichtlich noch gar nicht überzeugt und vielleicht sogar abgeschreckt sind – auch in unserem Land.“



charta der vielfalt

Aufsichtsstellen unter dem weiblichen 30-Prozent-Anteil einhalten. „Die Quote wirkt“, sagte die SPD-Politikerin. Was sie aber nicht möchte, seien nur weibliche Führungskräfte. Sie wolle eine Mischung – hinsichtlich Geschlecht, Aussehen, Herkunft. Das, wofür Diversity stünde. „Und ich warte auf den Tag, wo die Geschlechterquote zugunsten der Männer zitiert.“ Obwohl die Gleichbehandlung und -berechtigung im Grundgesetz verankert sei, sei sie für viele nicht Realität.

drei Wochen haben sie und Bundeskanzlerin Angela Merkel 100 Frauen in leitenden Positionen getroffen. Dort habe sie gehört, dass manche auf Kinder verzichten hätten, um dorthin zu kommen, wo sie heute sind. Schwesig glaubt nicht, dass die Führungskräfte von morgen dazu noch bereit sind. Mehr als 80 Prozent der jüngeren Generation sei es wichtig, eigene Kinder zu haben. „Mit einer Arbeitskultur aus dem 20. Jahrhundert“ würden die Unternehmen nicht die Führungskräfte dringend bräuchten. Ein wichtiges Thema ist für die Familienministerin das „Führen in Teilzeit“. Dass jemand nicht rund um die Uhr anwesend und erreichbar ist, sei machbar. Und kein Zeichen von mangelnder Leistungsbereitschaft.

Diversity bedeutet für die SPD-Politikerin nicht nur, dass gemischte Teams zusammenarbeiten. Auch wenn schon das ein besseres Arbeitsklima schaffe, neue Kundengruppen anziehe und somit ökonomische Vorteile bräuche. Es ginge auch um verschiedene Arbeitsmöglichkeiten für verschiedene Menschen mit verschiedenen Lebensvorstellungen. Dazu zählten mobiles Arbeiten und flexiblere Zeiten. „Die Präsenzkultur ist in Deutschland allerdings noch das Non-Plus-Ultra“, kritisiert Schwesig. Sie hofft, dass sich die Strukturen ändern, wenn mehr weib-

liche Entscheidungen getroffen werden. Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, sei immerhin nicht mehr nur ein Wunsch von Frauen, sondern auch von Männern – oder wie sie später sagt: von „modernen Männern“.

Was sie zur Zeit beschäftigt, ist auch das Thema Lohnberechtigung. Nach langem Streit haben sich Union und SPD im Herbst darauf geeinigt, dass Mitarbeiter in Betrieben mit mehr als 200 Angestellten künftig Auskunft über das Gehalt ihrer Kollegen verlangen können. Es sei ungleich, dass es nach wie vor eine Lohnlücke von 21 Prozent gebe. Dass Altenpfleger so viel weniger bezahlt bekommen als Mechaniker. Dass gesellschaftlich wichtige Aufgaben wie die Erziehung der Kinder oder soziales Engagement oft nicht gefördert, sondern sogar geächtet würden. Obwohl mehr Mädchen als Jungen Abitur machten und häufiger einen Hochschulabschluss, auch in BWL, würden sie manchmal für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Gehalt bekommen.

In der Start-up-Branche liege der Gehaltsunterschied sogar bei 25 Prozent. „Kein Mann kann doch aber wirklich wohl, dass seine Tochter oder seine Partnerin schlechter bezahlt wird als der Mann“, nur weil sie eine Frau ist“, sagte Schwesig. „Wo die Vielfalt für mich aufhört, ist bei den Gehältern.“

FRAUENQUOTE

Auf der Zielgeraden

Mehr Frauen als je zuvor sind in Führungspositionen der Wirtschaft angekommen. Zu diesem Ergebnis kommt der aktuelle „Women-on-Board-Index 100“, den die Initiative FiDAR (Frauen in Aufsichtsräte) am Freitag vorstellte. Alle Unternehmen, die 2016 Wahl zum Aufsichtsrat durchgeführt haben, erreichen demnach die gesetzlich geforderte 30-Prozent-Marke. Die aktuellen Zahlen unterstreichen den Aufwärtstrend: Lag der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 160 im Dax, Max-Dax, S-Dax und Tec-Dax notierten Unternehmen im Jahr 2011 noch bei 10 Prozent, so hat er sich auf 25,9 Prozent fast verdreifacht. Der Frauenanteil in den Vorständen ist dagegen weiter auf sehr niedrigem Niveau. Er stieg von 3 auf 6,5 Prozent. FiDAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow betonte, die gesetzliche Quote habe erreicht, was vor zehn Jahren noch illusorisch schien. Seit 2016 gilt in börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen bei den Aufsichtsräten eine Frauenquote von 30 Prozent. 437 von 1588 Aufsichtsräten sind bereits weiblich. dpa

Table with financial data including stock prices, fund performance, and company news. Columns include company names, prices, and various financial metrics.